

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

Институт права

(наименование института полностью)

Кафедра «Предпринимательское и трудовое право»

(наименование кафедры полностью)

40.05.01 Правовое обеспечение национальной безопасности

(код и наименование направления подготовки, специальности)

гражданско-правовая

(направленность(профиль)/специализация)

ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

на тему «Виды трудового договора»

Студент

А.Е. Слугин

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

Е.М. Чертакова

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Допустить к защите

Заведующий кафедрой кан. пед.наук, доцент О.А. Воробьева

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

(личная подпись)

« _____ » _____ 20 _____ г.

Тольятти 2019

Аннотация

Тема выпускной квалификационной работы - «Виды трудового договора».

По сей день актуальным является вопрос правовой природы трудового договора и его разграничение с гражданско-правовыми договорами.

Объект исследования – общественные отношения, возникающие в сфере труда.

Предметом исследования являются нормативные правовые акты, регулирующие понятие и отдельные виды трудовых договоров.

Цель выпускной квалификационной работы - теоретико-правовой анализ понятия трудового договора и выявление проблем классификации трудовых договоров на отдельные виды.

Задачи выпускной квалификационной работы: 1) рассмотреть понятие трудового договора и определить его правовую природу; 2) выявить проблемы классификации трудовых договоров на отдельные виды; 3) проанализировать срочный трудовой договор, его понятие, особенности заключения и расторжения; 4) исследовать виды трудовых договоров по характеру трудовых отношений; 5) проанализировать виды трудовых договоров по субъектному составу.

Нормативно-правовая база выпускной квалификационной работы являются: Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, другие федеральные законы и нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения.

Методологическая основа выпускной квалификационной работы - комплекс методов научного познания. Преобладающее значение имеет диалектический метод познания, метод объективного и всестороннего анализа, системный метод исследования и формально-логические методы исследования.

Выпускная квалификационная работа структурирована в соответствии с поставленными целью и задачами исследования и включает: введение, две главы, пять параграфов, заключение и список используемых источников.

Оглавление

ВВЕДЕНИЕ	4
ГЛАВА 1. Теоретико-правовые аспекты трудовых договоров	8
1.1. Понятие и правовая природа трудового договора.....	8
1.2. Проблемы классификации трудовых договоров.....	19
ГЛАВА 2. Виды трудовых договоров	30
2.1. Срочный трудовой договор.....	30
2.2. Виды трудовых договоров по характеру трудовых отношений.....	43
2.3. Виды трудовых договоров по субъектному составу.....	55
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	68
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ	74

Введение

Актуальность темы выпускной квалификационной работы «Виды трудового договора» заключается в следующем.

Во-первых, по сей день актуальным является вопрос правовой природы трудового договора и его разграничение с гражданско-правовыми договорами, связанными с трудом, чему немало способствует практика арбитражных судов, допускающая квалификацию трудового договора как крупной сделки и сделки с заинтересованностью по правилам гражданского законодательства, что противоречит трудовому законодательству и доктрине трудового права.

Во-вторых, одна из наиболее дискуссионных проблем это срочный трудовой договор. Работодатели выступают за расширение применения срочных трудовых договоров, а профсоюзы, представляющие интересы работников, выступают за сокращение их применения. Действующее законодательство о срочном трудовом договоре четкой позиции по данному вопросу не содержит. Постепенное ограничение заключения срочных трудовых договоров привело к увеличению числа лиц, заключивших срочные трудовые договоры.

В-третьих, магистральным направлением по реформированию трудового законодательства относится разд. XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» Трудового кодекса Российской Федерации. Данный раздел не лишен определенных недостатков. Один из таких недостатков относится к гл. 48 «Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц» Трудового кодекса Российской Федерации, в которой работодателя физические лица приравнены к работодателям - юридическим лицам. Вместе с тем данная глава распространяется как индивидуальных предпринимателей, так и на физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями.

В-четвертых, одна из наиболее тревожных проблем современных отношений в сфере труда - рост феномена так называемой неустойчивой

занятости. Масштаб проблемы столь велик, что в оборот даже вошло обозначение нового уязвимого социального класса – «прекариата»¹. Неустойчивую занятость характеризует отклонение в негативную для работника сторону от «стандартных» условий трудового договора, в результате чего труд в рамках такой занятости носит нестабильный и неустойчивый характер, а работник лишен существенной части традиционных защитных механизмов, использующихся в трудовом праве.

Один из важнейших аспектов неустойчивой занятости - срочный характер трудовых отношений. Возможность уволить работника в связи с истечением срока трудового договора существенно «развязывает руки» работодателю в отношении продолжения трудовых отношений, а для самого работника трудовое правоотношение превращается в нестабильное. Общей проблемой заключения срочного трудового договора можно назвать возможность его неоднократного перезаключения, когда работодатель фактически маскирует бессрочные отношения многократно перезаключаемыми срочными трудовыми договорами.

Так, часть 1 ст. 332 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает возможность заключения трудового договора на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора. Аналогичное правовое регулирование существует и в отношении научных работников, не ведущих педагогическую деятельность. На практике это приводит к тому, что фактически всегда трудовые договоры с этими категориями работников носят срочный характер, а конкурс с такими работниками превращается в процедуру, дублирующую аттестацию. Таким образом, фактически все научно-педагогические работники высшего образования и научные работники в России находятся в ситуации неустойчивой занятости. Неприемлемость этой ситуации усугубляется еще и тем, что к одним из важнейших принципов педагогической деятельности относится и академическая свобода ее ведения, включающая

¹Стэндинг Г. Прекариат - новый опасный класс. - М.: Ад Маргинем пресс, 2014. - 328 с.
[Введите текст]

свободу выражения мнения научно-педагогическим работником. Очевидно, зная, что его высказывания могут вызвать недовольство работодателя, которое приведет к отказу заключить трудовой договор на новый срок, научно-педагогический работник вынужден очень существенно подвергать самоцензуре свои высказывания и публичное выражение своего мнения.

Все выше изложенное обуславливает актуальность темы настоящей выпускной квалификационной работы.

Объект исследования – общественные отношения, возникающие в сфере труда.

Предмет исследования – нормативные правовые акты, регулирующие понятие и отдельные виды трудовых договоров.

Целью выпускной квалификационной работы является теоретико-правовой анализ понятия трудового договора и выявление проблем классификации трудовых договоров на отдельные виды.

Задачи выпускной квалификационной работы:

- 1) рассмотреть понятие трудового договора и определить его правовую природу;
- 2) выявить проблемы классификации трудовых договоров на отдельные виды;
- 3) проанализировать срочный трудовой договор, его понятие, особенности заключения и расторжения;
- 4) исследовать виды трудовых договоров по характеру трудовых отношений;
- 5) проанализировать виды трудовых договоров по субъектному составу.

Проблемы трудового договора посвящено множество диссертаций, монографий и научных статей. В последнее время ученые рассматривают такие актуальные вопросы, как отграничение трудового договора от гражданско-правовых договоров², особенности заключения трудового договора с отдельными

²Грачев Д.А. Сравнительный анализ трудового договора и гражданско-правовых договоров в области научного и технического творчества // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 2. С. 35 – 38; Дзарасов М.Э. [Введите текст]

категориями граждан³, срочные трудовые договора⁴, нетипичные трудовые договора⁵, сравнительно-правовые аспекты трудовых договоров в различных правовых порядках⁶ и др.

Нормативно-правовой базой выпускной квалификационной работы являются: Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, другие федеральные законы и нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения.

Методологическая основа выпускной квалификационной работы - комплекс методов научного познания. Преобладающее значение имеет диалектический метод познания, метод объективного и всестороннего анализа, системный метод исследования и формально-логические методы исследования.

Выпускная квалификационная работа структурирована в соответствии с поставленными целью и задачами исследования и включает: введение, две главы, пять параграфов, заключение и список используемых источников.

Ограничение трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров: вопросы теории и практики // Юстиция. 2016. № 2. С. 58 – 65; Филипова И.А. Трудовой договор: понятие, форма и содержание (на примере законодательства России, Франции, Великобритании, США и Китая) // Российский юридический журнал. 2016. № 3. С. 187 - 194.

³Гусов К.Н., Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников: Научно-практическое пособие / Под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2018. 240 с.; Серебрякова Е.А., Ситникова Е.Г. Трудовой договор с иностранцем: от заключения до прекращения. М.: Редакция «Российской газеты», 2017. Вып. 17. 176 с.; Офман Е.М. Расторжение трудового договора с дистанционными работниками: отдельные проблемы // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 1. С. 46 – 49; Shevchenko O.A. Features nature and content of employment contract of professional athlete // Theory and Practice of Physical Culture. - 2015. - № 10. - С. 22-24.

⁴Батусова Е.С. Правовое регулирование срочных трудовых договоров в России и некоторых зарубежных странах: монография / Отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: КОНТРАКТ, 2015. 132 с.; Лютов Н.Л. Срочный трудовой договор как инструмент неустойчивой занятости: многократное перезаключение и возможность заключения с научно-педагогическими работниками // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 4. С. 20 – 23; Батусова Е.С. Специфика правового регулирования срочных трудовых договоров в некоторых странах Лиги арабских государств (ЛАГ) // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 1. С. 52 - 56.

⁵Пластинина Н. Нетипичный трудовой договор // Трудовое право. 2018. № 7. С. 27 – 50; Лушников М.В., Кириллова Л.С. Принцип flexicurity в нетипичных трудовых договорах // Социальное и пенсионное право. 2018. № 2. С. 46 - 50.

⁶Chen Yu.Fu., Funke M.China's new labour contract law: no harm to employment? // BOFIT Discussion Papers. - 2008. - Т. 2008. - № 29.- С. 01-38; Tsesarsky F.A.The ratio of national labour laws and international legal acts in regulation of the employment contract // Проблеми законності. - 2012. - № 119. - С. 102-109.

ГЛАВА 1. Теоретико-правовые аспекты трудовых договоров

1.1. Понятие и правовая природа трудового договора

Центральным институтом трудового права, на основании которого строятся трудовые правоотношения между работодателем и работником, т.е. «связующим звеном для всех остальных институтов этой отрасли права», является трудовой договор, «поскольку все отношения, регулируемые данной отраслью, тем или иным образом связаны с отношениями, возникающими на основе трудового договора, т.е. трудовыми отношениями»⁷.

Именно исследования правовой природы и понятия трудового договора, начавшиеся на рубеже XIX-XX веков, положили начало формирования науки трудового права.

Сама категория «трудовой договор» была впервые введена в научный оборот В.Б. Эльяшевичем⁸.

Первые исследования правовой природы трудового договора принадлежат Л.С. Талю, который выделял такие признаки трудового договора, как:

- 1) «длительное предоставление рабочей силы»;
- 2) обещание работником применять рабочую силу на предприятии у работодателя;
- 3) обязанность работника подчиняться внутреннему трудовому распорядку, установленному на предприятии работодателем;
- 4) алиментарный характер вознаграждения работнику работодателем за выполняемую работу⁹.

В целом под трудовым договором Л.С. Таль предлагал понимать «как всякую сделку (независимо от отрасли хозяйства и социального положения работника), по которой одно лицо обещает другому приложение своей рабочей силы на определенный и неопределенный срок к его предприятию или хозяйству,

⁷Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В., Серебрякова Е.А. Изменяем трудовой договор: права, обязанности, оформление. - М.: Редакция «Российской газеты», 2017. - Вып. 5. – С. 5.

⁸ См.: Эльяшевич В.Б. Новое движение в области договора о труде // Право. - 1907. - № 3. - С. 172 - 179.

⁹Таль Л.С. Договор о труде как родовое понятие // Право. - 1908. - № 28. - С. 1485 – 1500.

в качестве несамостоятельного работника, подчиняясь в пределах, определяемых договором, законом или обычаем, хозяйской власти работодателя и внутреннему порядку его предприятия или хозяйства»¹⁰.

Впервые легальное определение трудового договора было сформулировано в Кодексе законов о труде РСФСР 1922 года (далее – КЗоТ РСФСР 1922 г.)¹¹ в ч. 1 ст. 27: «Трудовой договор есть соглашение двух или более лиц, по которому одна сторона (нанимающийся) предоставляет свою рабочую силу другой стороне (нанимателю) за вознаграждение». Исходя из данного определения трудового договора ученые выделяли следующие его признаки: «1) несамостоятельный характер труда, представляемого в распоряжение нанимателя; 2) представление рабочей силы, а не выполнение определенной работы; 3) оплата за труд не менее установленного минимума; 4) определенность трудовой функции с обеспечением соответствующих условий труда; 5) условия договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с нормами КЗоТ, коллективного договора и правил внутреннего трудового распорядка; 6) определенность и закономерность (законность) условий трудового договора»¹².

КЗоТ РСФСР 1971 года в ст. 15 трудовой договор определялся как «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»¹³.

¹⁰Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ч. 1. Общее учение. Ч. 2. Внутренний распорядок хозяйственных предприятий. - Ярославль, 1913 - 1918. – С. 1.

¹¹ Постановление ВЦИК от 09.11.1922 г. «О введении в действие Кодекса Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р. изд. 1922 г.» (вместе с «Кодексом Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р.») [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

¹²Войтинский И.С. Трудовой договор по Кодексу законов о труде // Вопросы труда. - 1923. - № 9. - С. 27 - 44.

¹³ Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

Как можно заметить, в обоих советских Кодексах трудовой договор определяется как соглашение. Однако в КЗоТ РСФСР 1971 в отличие от прежнего, в понятие трудового договора включены обязанности работодателя.

В ныне действующем Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ)¹⁴ законодатель под трудовым кодексом понимает так же как соглашение, т.е. «соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя».

Несмотря на наличие легального определения, в науке трудового права трудовой договор определяется в нескольких значениях, а именно, как соглашение между работником и работодателем, как юридический факт, как институт трудового права¹⁵. Некоторые ученые считают, что трудовой договор является источником субъективного трудового права, юридической моделью трудового отношения¹⁶, формой социально-трудовой организации граждан, как документом¹⁷.

Как бы там ни было, следует согласиться с тем, что, во-первых, трудовой договор как юридический факт, является «основанием возникновения и существования трудовых правоотношений во времени и служит предпосылкой

¹⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) // СЗ РФ. – 2002. – № 1 (Ч. 1). – Ст. 3.

¹⁵ См.: Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. - М.: Проспект, 2004. – С. 216.

¹⁶ См.: Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. - М.: Юрист, 2003. – С. 160.

¹⁷ Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В., Серебрякова Е.А. Изменяем трудовой договор: права, обязанности, оформление. - М.: Редакция «Российской газеты», 2017. - Вып. 5. – С. 5.

для возникновения и существования других правоотношений, тесно связанных с трудовыми»¹⁸.

Во-вторых, трудовой договор является институтом трудового права, т.е. - «система правовых норм о приеме на работу, переводе на другую работу и увольнении (прекращении трудового договора)»¹⁹.

В-третьих, трудовой договор – это документ, заключаемый работодателем и работником, т.е. форма существования трудовых правоотношений.

И, конечно же, прежде всего, трудовой договор – это соглашение. Однако, правовая природа трудового договора как соглашения у некоторых ученых вызывает вопросы.

К примеру, Ю.П. Орловский и Д.Л. Кузнецов считают, что правовая природа трудового договора, как она сформулирована в ТК РФ, носит крайне противоречивый внутренний характер, что в принципе присуще трудовому праву на постсоветском пространстве. С одной стороны, трудовой договор - это обязательный договор, в чем находит свое отражение императивный метод трудового права. С другой стороны, договор в его классическом понимании, как правило, предполагает возможность сторон определять его содержание, что не предусмотрено при определении большей части условий, которые должны быть в обязательном порядке прописаны в трудовом договоре. В сложившейся советской парадигме заключение трудового договора носит скорее ритуальный формальный характер. Работник, как правило, лишен какой-либо возможности влиять на формирование содержания трудового договора и оказывается перед искусственной дилеммой - подписать или не подписать трудовой договор на условиях, уже сформулированных работодателем. Подобные противоречия в самой природе трудового договора приводят к не разрешаемым не только в теории, но и на практике ситуациям²⁰.

¹⁸Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. - М.: Проспект, 2004. – С. 216.

¹⁹ Там же. – С. 216.

²⁰Особенности регулирования трудовых отношений в условиях цифровой экономики: монография / Под ред. Ю.П. Орловского, Д.Л. Кузнецова. - М.: КОНТРАКТ, 2018. – С. 88.

[Введите текст]

Действительно, когда при заключении трудового договора стороны не предусмотрели в нем одно из обязательных условий. Законодатель в этом случае требует дополнить трудовой договор недостающими условиями (ч. 3 ст. 57 ТК РФ), при этом недостающие условия определяются в соответствующем соглашении к трудовому договору или приложении к нему. Но сама природа договора исключает любое принуждение в адрес работника со стороны работодателя. Принцип добровольности в данном случае является базовым для регулирования данного вида трудовых отношений сторон. Соответственно, работник может посчитать, что вносимые в трудовой договор потерянные ранее при его заключении условия просто противоречат его интересам, или что они ухудшают его положение, или что они не соответствуют изначально согласованным при приеме на работу устным договоренностям.

Работник может в принципе не объяснять, почему он не хочет подписывать указанное соглашение или приложение. И действующее законодательство в данном случае совершенно логично не позволяет его привлечь к ответственности за подобное поведение.

Кроме того, законодатель прямо предусматривает в ч. 3 ст. 57 ТК РФ, что если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо обязательные сведения и (или) условия, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения.

Таким образом, даже одна ошибка при заключении трудового договора в подобной ситуации носит для работодателя неисправимый характер. При этом ответственность юридического лица за подобную ошибку в соответствии с ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ²¹ может достигать 100 тыс. руб., а при повторном аналогичном нарушении привести к дисквалификации уполномоченного должностного лица.

Даже изменение условий трудового договора по инициативе работодателя в одностороннем порядке (ст. 74 ТК РФ) вряд ли может исправить допущенное нарушение, поскольку для подобного изменения необходимо наличие причин,

²¹ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 г. № 195-ФЗ (ред. от 23.04.2019) // СЗ РФ. – 2002. - № 1 (Ч. 1). – Ст. 1.

связанных с изменением организационных или технологических условий труда, которые отсутствовали в период заключения трудового договора.

Работнику же со своей стороны может быть просто выгодно не устранять нарушение со стороны работодателя, чтобы в любой момент использовать его ошибку в своих собственных целях.

Подобные правовые тупики в ключевом институте трудового права - показатель его системной деформации.

При этом научное и экспертное сообщество в последние годы крайне активно обсуждает сложившуюся ситуацию. Однако как правило, вся дискуссия сводится к догматическому обсуждению необходимости замены в ст. 57 ТК РФ правовой конструкции «обязательные условия трудового договора» на правовую конструкцию «существенные условия трудового договора», которая ранее уже содержалась в ТК РФ.

Не является трудовой договор сделкой, что признается многими учеными²². Такой подход обусловлен тем, что трудовое право - это самостоятельная отрасль права, регулирующая отношения по использованию наемного несамостоятельного труда. Данная отрасль имеет свой предмет регулирования (трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения - ст. 1 ТК РФ), свой метод, отличный от гражданско-правового метода регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений (характерными чертами метода трудового права являются отношения власти-подчинения между работником и работодателем, возникновение прав и обязанностей на основании юридического факта - трудового договора, наличие специфических способов защиты трудовых прав). Поэтому гражданское законодательство, в том числе законодательство о сделках, к регулированию отношений по заключению и исполнению трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним не применяется.

²²Гусов К.Н. Договоры о труде в трудовом праве при формировании рыночной экономики: Дис. ... д-ра юрид. наук. - М., 1993. - С. 20 - 30; Трудовое право России / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. - М., 2002. - С. 261; Курс российского трудового права. Т. 3: Трудовой договор / Под ред. Е.Б. Хохлова. - СПб., 2007. - С. 192; Трудовое право России / Под ред. С.Ю. Головиной, М.В. Молодцова. - М., 2008. - С. 153; Бондаренко Э.Н. Трудовой договор как основание возникновения правоотношения. - СПб., 2004. - С. 15.

Существует и нормативное обоснование данной позиции. Так, в соответствии с п. 3 ст. 2 Гражданского кодекса РФ (далее – ГК РФ)²³ к имущественным отношениям, основанным на административном или ином властном подчинении одной стороны другой, в том числе к налоговым и другим финансовым и административным отношениям, гражданское законодательство не применяется, если иное не предусмотрено законодательством. То есть в законе должно быть прямо сказано, что к отношениям по заключению или изменению трудового договора применяется гражданское законодательство.

Исходя из легально сформулированного определения трудового договора, как уже отмечалось, следует, что сам ТК РФ говорит о трудовом договоре не как о сделке, а как о соглашении между работником и работодателем.

Иной подход к определению правовой природы трудового договора в науке также существует, хотя он и не представлен так широко, как традиционная точка зрения. Так, по мнению Л.В. Санниковой, «основой правового регулирования индивидуальных отношений найма труда могли бы стать общие положения о договоре найма труда, закрепленные во второй части Гражданского кодекса РФ»²⁴. Соответственно, общие положения гражданского законодательства о сделках также охватывают данный вид договоров. Л.В. Санникова, таким образом, ратует за распространение гражданского законодательства на регулирование отношений по найму труда.

Как уже отмечалось, большой вклад в обоснование идеи о необходимости выделения трудового договора в отдельный вид договоров со своим предметом, содержанием, особой защитой работника от произвола работодателя внес основоположник науки трудового права Л.С. Таль. Обосновывая невозможность регулирования отношений найма труда гражданско-правовой сделкой, он писал, что «предметами трудового договора являются предоставление рабочей силы, неотделимой от личности работника, и обещание вознаграждения. Личность

²³ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ (ред. от 03.08.2018) // СЗ РФ. – 1994. - № 32. – Ст. 3301.

²⁴Санникова Л.В. Договор найма труда в России. - М., 1999. - С. 117

человека не может быть объектом оборота - по крайней мере, не в этом ее назначение по современным воззрениям. Если она, тем не менее, вовлекается в оборот, то должны быть созданы гарантии, что она, выражаясь словами Канта, остается самоцелью (Selbstzweck) и не превратится исключительно в средство для чужих целей. Тут гражданское право соприкасается с публичным и с социальной политикой и уступает им первое место»²⁵.

Несмотря на однозначное неприятие доктриной трудового права идеи признания трудового договора сделкой, в настоящее время в уголовно-правовой и арбитражной судебной практике появилась обратная тенденция.

Приговором Мотовилихинского районного суда г. Перми от 18 декабря 2014 г. К. был осужден за совершение преступлений, предусмотренных ч. 5 ст. 33, ч. 3 ст. 160, ч. 5 ст. 33, ч. 4 ст. 160 УК РФ, к семи годам лишения свободы с отбыванием наказания в колонии общего режима со штрафом в сумме 303 тыс. руб. и к лишению права занимать должности, связанные с исполнением административно-хозяйственных или организационно-распорядительных функций на государственной службе и в органах местного самоуправления сроком на один год. Данный приговор был оставлен в силе апелляционным определением судебной коллегии по уголовным делам Пермского краевого суда от 19 марта 2015 г.²⁶

К. признан виновным в том, что, будучи заместителем министра по управлению имуществом и земельным отношениям Пермского края, дважды оказал содействие генеральному директору подконтрольного ОАО Ю. в присвоении вверенных ему денег, подписав два дополнительных соглашения к трудовому договору о премировании последнего - ежемесячном и единовременном - за достижение необходимых договоренностей по реализации имущественного комплекса ОАО, после чего Ю. присвоил себе указанные в дополнительных соглашениях суммы.

²⁵Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. - М., 2006. - С. 513.

²⁶ Апелляционное определение Пермского краевого суда от 19.03.2015 г. по уголовному делу № 1-414-2014 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).
[Введите текст]

Суд первой инстанции сделал вывод о том, что оба упомянутых дополнительных соглашения к трудовому договору являются сделками с заинтересованностью. Поскольку, по мнению суда, эти сделки были совершены с нарушением правил заключения сделок с заинтересованностью, суд признал их недействительными, что и послужило основанием для вынесения обвинительного приговора и признания К. совершившим преступление, предусмотренное ст. 160 УК РФ.

Вынося такой приговор, суд руководствовался п. 10 Постановления Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ «О некоторых вопросах, связанных с оспариванием крупных сделок и сделок с заинтересованностью»²⁷, согласно которому положения п. 1 ст. 78 и п. 1 ст. 81 Федерального «Об акционерных обществах» (далее - Закон об акционерных обществах)²⁸ не исключают возможности квалификации в качестве крупной сделки и (или) сделки с заинтересованностью заключаемого с работником общества договора или его отдельных положений.

Однако даже если допустить, что трудовой договор и дополнительное соглашение к нему могут быть квалифицированы как сделка, то в рассматриваемом случае не было оснований говорить о том, что дополнительные соглашения к трудовому договору недействительны. Правовая природа оспоримой сделки такова, что она не является недействительной сама по себе, а может быть признана таковой только по решению суда, в установленном законом порядке, по иску определенных лиц.

В соответствии с п. 1 ст. 84 Закона об акционерных обществах сделка, в совершении которой имеется заинтересованность и которая совершена с нарушением предусмотренных настоящим Федеральным законом требований к ней, может быть признана недействительной по иску общества или его акционера. При этом необходимо учитывать, что в данном случае установлен и

²⁷ Постановление Пленума ВАС РФ от 16.05.2014 г. № 28 (ред. от 26.06.2018) «О некоторых вопросах, связанных с оспариванием крупных сделок и сделок с заинтересованностью» // ВАС РФ. – 2014. - № 6.

²⁸ Федеральный закон от 26.12.1995 г. № 208-ФЗ (ред. от 15.04.2019) «Об акционерных обществах» // СЗ РФ. – 1996. - № 1. – Ст. 1.

соответствующий порядок признания оспоримой сделки недействительной - путем обращения с иском в арбитражный суд (ст. 225.1 Арбитражного процессуального кодекса РФ²⁹).

Вызывает большие сомнения предоставленное арбитражным судам право квалифицировать трудовые договоры как сделки. Соответствующие разъяснения Высшего Арбитражного Суда РФ противоречат как доктрине трудового права, так и гражданскому и трудовому законодательству³⁰. Тем не менее, существует устойчивая арбитражная практика, согласно которой трудовые договоры либо дополнительные соглашения к ним в ряде случаев признаются недействительными сделками.

Решением Арбитражного суда Кировской области от 22 декабря 2011 г. по делу № А28-9456/2011 дополнительное соглашение к трудовому договору с генеральным директором акционерного общества, устанавливающее повышенный размер выходного пособия, было признано недействительным.

Суд со ссылкой на п. 3 ст. 69 Закона об акционерных обществах указал: «Поскольку установление повышенного (по сравнению с предусмотренным трудовым законодательством) размера выходного пособия путем включения соответствующего условия в трудовой договор с гражданином, избранным на должность единоличного исполнительного органа акционерного общества, либо путем заключения об этом отдельного соглашения (как в рассматриваемом случае) влечет распоряжение акционерным обществом своим имуществом (денежными средствами), то такие трудовой договор либо дополнительное к нему соглашение могут рассматриваться как сделки, для совершения которых обязательно соблюдение установленных Законом об акционерных обществах специальных правил. К числу таких специальных правил относится и глава XI Закона, устанавливающая порядок совершения сделок с заинтересованностью. Такое толкование прямо следует из абз. 3 п. 3 ст. 69 Закона. С учетом

²⁹ Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации от 24.07.2002 г. № 95-ФЗ (ред. от 25.12.2018) // СЗ РФ. – 2002. - № 30. – Ст. 3012.

³⁰ Жильцов М.А. О правовой природе договора, заключенного с руководителем хозяйственного общества // Российский юридический журнал. - 2018. - № 4. - С. 122.

изложенного и вопреки доводам ответчика, само по себе соответствие оспариваемого дополнительного соглашения нормам ТК РФ не может рассматриваться как основание для отказа в иске, т.к. в данном случае нормы гражданского законодательства имеют приоритетное значение»³¹.

Аналогичная правовая позиция высказана в решении Арбитражного суда Нижегородской области от 6 мая 2015 г. по делу № А43-31315/2014³², а также в решении Арбитражного суда Республики Коми от 6 сентября 2012 г. по делу № А29-5501/2012³³.

Данный подход был сформирован арбитражными судами как ответ на злоупотребления руководителей хозяйственных обществ, которые, используя конструкции и механизмы трудового права, уводили значительные денежные средства из юридических лиц.

Между тем, как показывает практика, если будет доказано, что сделка была тем или иным образом одобрена общим собранием акционеров или советом директоров, то трудовой договор или иное трудовое соглашение недействительными не признаются. Подтверждает данный тезис решение Арбитражного суда Республики Коми от 8 августа 2013 г. по делу № А29-2374/2013 о признании трудового договора, содержащего условие о выплате компенсации при досрочном увольнении, недействительным.

В данном решении указано, что договор был подписан от имени общества с ограниченной ответственностью с учетом одобрения его заключения общим собранием участников. «...Протокол общего собрания участников Общества и подписание трудового договора лицом, владеющим большинством голосов в Обществе, свидетельствуют о том, что оспариваемая сделка не подлежит признанию недействительной при наличии у нее признаков крупности и заинтересованности, так как голосование иных лиц, не подписавших текст

³¹Постановление Второго арбитражного апелляционного суда от 17.04.2012 г. по делу № А28-9456/2011 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

³²Постановление Первого арбитражного апелляционного суда от 14.08.2015 г. по делу № А43-31315/2014 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

³³Постановление Второго арбитражного апелляционного суда от 21.11.2012 г. по делу № А29-5501/2012 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

трудового договора, не могло повлиять на результаты голосования по вопросу об одобрении сделки (из представленного трудового договора следует, что за одобрение сделки проголосовал путем подписания текста трудового договора участник Общества, обладающий 61% от общего числа голосов)³⁴. В результате суд посчитал доказанным обстоятельство одобрения трудового договора с ответчиком в соответствии с положениями Федерального закона «Об обществах с ограниченной ответственностью»³⁵.

Таким образом, несмотря на однозначные подходы доктрины трудового права к определению правовой природы трудового договора как соглашения, регулируемого нормами трудового права, судебная практика не так однозначна. Высший Арбитражный Суд РФ (ныне упраздненный как самостоятельный судебный орган) дал разъяснения, согласно которым трудовой договор руководителя хозяйственного общества может быть признан сделкой, в том числе сделкой с заинтересованностью. Думается, такой подход противоречит законодательству, в связи с чем, необходимо дать соответствующее разъяснение на уровне высшей судебной инстанции.

1.2. Проблемы классификации трудовых договоров

Прежде чем приступить к непосредственному исследованию проблемы классификации трудовых договоров на отдельные виды, следует обратить внимание на то, что в действующем ТК РФ отсутствует такое понятие, как «вид трудового договора». Речь идет только лишь об особенностях правового регулирования трудовых отношений с отдельными категориями работников в разделе XII.

³⁴ Решение Арбитражного суда Республики Коми от 08.08.2013 г. по делу № А29-2374/2013 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

³⁵ Федеральный закон от 08.02.1998 г. № 14-ФЗ (ред. от 23.04.2018) «Об обществах с ограниченной ответственностью» // СЗ РФ. – 1998. - № 7. – Ст. 785.

В науке трудового права термин «вид трудового договора» употребляется без единообразного его понимания, что следует из предлагаемых классификаций трудового договора на отдельные виды.

Так, в советской науке трудового права все трудовые договора классифицировали на следующие виды:

«1) в зависимости от народнохозяйственного значения трудового договора, на: трудовые договоры, заключаемые в порядке организованного набора, общественного призыва, о работе на Крайнем Севере и приравненных к нему районах;

2) по характеру трудовой деятельности: трудовые договоры с преподавателями, медицинскими работниками и др.;

3) по характеру трудовой связи - трудовые договоры с временными и сезонными работниками, внештатными работниками, совместителями;

4) по инициативе заключения - трудовые договоры, заключаемые по инициативе обеих договаривающихся сторон, трудовые договоры, заключаемые в силу предписаний органов государственного управления и трудовые договоры, заключаемые при содействии органов государственного управления»³⁶.

В настоящее время ученые предлагают множество различных классификаций трудового договора.

Так, С.П. Маврин, М.В. Филиппова, Е.Б. Хохлов разделяют трудовые договоры на группы в зависимости от категории работника и на виды, в зависимости от сроков их действия³⁷.

В.И. Харитонов и Ю.В. Харитонова термин «вид договора» используют применительно к отдельным категориям работников, выделяя подвиды трудовых договоров в руководителем организации, иностранными гражданами³⁸.

По мнению Л.Ю. Бугрова «дифференциация трудовых договоров сопряжена с формулированием правил о каждом специальном варианте трудовых договоров,

³⁶Левиант Ф.М. Виды трудового договора. - М., 1966. - С. 66 - 68.

³⁷Маврин С.П., Филиппова М.В., Хохлов Е.Б. Трудовое право России: Учебник. - СПбГУ, 2005. - С. 155 – 159.

³⁸Харитонов В.И., Харитонова Ю.В. Трудовой договор: Учеб. пособ. - М., 2007. - С. 59.

поэтому с определенной долей условности ее можно назвать дифференциацией трудовых договоров. Под дифференциацией трудовых договоров целесообразно предложить понимать процесс установления наряду с общими (унифицированными) правилами о трудовых договорах особенных регламентаций для трудовых договоров со специальными категориями работников и (или) работодателей»³⁹.

По мнению К.Н. Гусова, Е.П. Циндяйкиной и И.С. Цыпкиной, правильно «рассматривать не виды трудовых договоров, а особенности трудового договора с отдельными категориями работников, перечисленных в части IV ТК РФ, анализируя при этом те специальные нормы, которые предусмотрены в отношении заключения, изменения и прекращения трудового договора, рабочего времени, времени отдыха и др., кратко указывая на то, как эти особенности сказываются на социальном обеспечении некоторых категорий работников»⁴⁰.

Традиционно в науке трудового права трудовые договоры подразделяются на следующие виды: 1) заключаемые между субъектами трудового правоотношения (прежде всего индивидуальный трудовой договор); 2) заключаемые с участием иных субъектов трудового права (профсоюзов, объединений работодателей и др.)⁴¹.

Общепризнанной является классификация трудовых договоров по сферам трудовой деятельности⁴², по субъектному составу, характеристике сторон трудового договора, по его содержанию, по порядку заключения и изменения трудового договора⁴³.

³⁹Бугров Л.Ю. Дифференциация и трудовые договоры // Сборник материалов Пятой международной научно-практической конференции «Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения». - М., 2009. - С. 42 – 47.

⁴⁰Гусов К.Н., Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников: Научно-практическое пособие / Под ред. К.Н. Гусова. 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Проспект, 2018. – С. 12.

⁴¹ См.: Безина А.К., Бикеев А.А., Сафина Д.А. Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих. - Казань, 1984. - С. 29; Дивеева Н.И. Теоретические проблемы индивидуального правового регулирования. - Барнаул, 2008. - С. 212; и др.

⁴²Савин В.Т. Договоры о труде по советскому трудовому праву: Дис. ... канд. юрид. наук, - М., 1985; Скачкова Г.С. Договоры (контракты) о труде в различных сферах деятельности. - М., 2001; и др.

⁴³Трудовое право / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. - М., 2012. - С. 274 - 277.

К.Н. Гусов за основу классификации трудовых договоров брал такие признаки, как особенность заключения и содержания трудового договора, в соответствии с которыми предлагал их разделять на договоры о трудовой деятельности и договоры об учебно-трудовой деятельности работника. При этом внутри каждой группы договоров проводил их дальнейшую классификацию по субъектному, составу, целевому назначению⁴⁴.

Н.Н. Тарусина, А.М. Лушников и М.В. Лушникова предлагают разделить все трудовые договора по следующим основаниям: «1) по форме реализации трудовых прав - на индивидуальные и коллективные; 2) по отношению к трудовому договору - на основные (трудовые договоры) и производные (иные соглашения о труде); 3) по срокам - на соглашения, заключаемые на неопределенный срок, и срочные; 4) по категориям работников и работодателей и содержанию договора (сферам трудовой деятельности) - трудовые договоры с педагогическими, медицинскими работниками, работниками транспорта и т.д.; 5) по степени обязательности заключения хотя бы для одной из сторон - на свободные и обязательные»⁴⁵.

По большей части ученые предлагают разделить все трудовые договора в зависимости от субъекта, срока трудового договора, содержания трудового договора и порядка его определения, характера труда

Так, в соответствии с данной классификацией выделяют следующие виды трудовых договоров:

«1. В зависимости от субъектов:

а) с отдельными категориями работников (договоры с женщинами, несовершеннолетними, иностранными гражданами и др.);

б) с различными видами работодателей (договоры с физическими лицами - работодателями, религиозными организациями, государством (для государственных служащих) и др.).

⁴⁴Гусов К.Н. Договоры о труде в трудовом праве при формировании рыночной экономики: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. - М., 1993. - С. 33.

⁴⁵Тарусина Н.Н., Лушников А.М., Лушникова М.В. Социальные договоры в праве: монография. - М.: Проспект, 2017. - С. 70.

2. По срокам:

а) заключаемые на неопределенный срок (бессрочные);

б) срочные.

3. В зависимости от содержания договора и порядка его определения:

а) договоры, содержание которых определяется соглашением сторон, но с учетом общих публичных ограничений;

б) договоры, свобода усмотрения сторон в которых существенно ограничена (служебные контракты с государственными гражданскими служащими, трудовые договоры с прокурорами и др.);

в) договоры, включающие иные условия, определяемые в централизованном порядке. Они могут быть связаны с обязательной периодической профессиональной переподготовкой, определяться внутренними установлениями религиозных организаций (для их работников) и др.

4. В зависимости от характера труда, определяемого:

а) спецификой профессиональной деятельности (педагогические работники, медицинские работники и др.);

б) местом выполнения работы (например, за границей, в районах Крайнего Севера и др.) или характером труда и его организацией (подземные работы, трудовые договоры с совместителями, с работниками, работающими вахтовым методом, с дистанционными работниками и др.)»⁴⁶.

К.Н. Гусов, Е.П. Циндяйкина и И.С. Цыпкина к договорам, в зависимости от содержания ТК РФ относят трудовые договора, которые регламентированы в разделе XII ТК РФ⁴⁷. При этом, К.Н. Гусов, Е.П. Циндяйкина и И.С. Цыпкина предлагают все трудовые договора, заключаемые с отдельными категориями работников, классифицировать в зависимости от специальных норм в трудовом

⁴⁶Курс трудового права. Особенная часть. Кн. 1: Индивидуальное трудовое право: В 3 т. / Под общ. ред. О.В. Курылевой и К.Л. Томашевского. - Минск, 2014. - Т. 1. - С. 154 - 168; Трудовое право / Под ред. В.М. Лебедева. - М., 2011. - С. 132 - 134; Трудовое право / Под ред. Ю.П. Орловского. - М., 2014. - С. 323 - 326; Трудовое право / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой, Н.Г. Гладкова. - М., 2016. - С. 188 - 192; Трудовое право России / Под ред. А.М. Куренного. - М., 2016. - С. 234 - 239; Трудовое право России / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. - М., 2012. - С. 292 - 315 и др.

⁴⁷Гусов К.Н., Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников: Научно-практическое пособие / Под ред. К.Н. Гусова. 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Проспект, 2018. - С. 13-14.

праве, которые могут быть трех видов: «1) нормы-изъятия; 2) нормы-льготы; 3) нормы-приспособления»⁴⁸. В целом, представленная учеными классификация выглядит следующим образом:

«1) нормы-изъятия предусмотрены ТК РФ в отношении следующих работников:

- руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации;

- совместителей;

- работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;

- работников, занятых на сезонных работах;

- работников, работающих у работодателей - физических лиц;

- надомников;

- дистанционных работников;

- работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства;

- педагогических работников;

- научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей;

- работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения РФ, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений РФ за границей;

- работников религиозных организаций;

- спортсменов и тренеров;

2) к нормам-приспособлениям относятся нормы, касающиеся регулирования труда:

- лиц, работающих вахтовым методом;

⁴⁸ ⁴⁸Гусов К.Н., Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников: Научно-практическое пособие / Под ред. К.Н. Гусова. 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Проспект, 2018. – С. 16.

- лиц, работающих у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям;
- работников транспорта;
- работников, занятых на подземных работах;
- работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала);

3) нормы-льготы установлены для:

- женщин, лиц с семейными обязанностями;
- работников в возрасте до 18 лет;
- лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»⁴⁹.

По мнению К.Н. Гусова и В.Н. Толкуновой, «нормы, относящиеся к регулированию труда отдельных категорий работников и расположенные в четвертой части Трудового кодекса РФ, не могут являться самостоятельными институтами, так как в нем сосредоточены специальные нормы трудового права, которые в отрыве от общих норм не могут образовать самостоятельный институт»⁵⁰.

В качестве оснований дифференциации в разделе XII ТК РФ К.Н. Гусов, Е.П. Циндяйкина и И.С. Цыпкина выделяют субъектный, отраслевой, территориальный и другие критерии, в соответствии с которыми все трудовые договора предлагают разделить на:

- трудовые договора по природно-климатическим условиям;
- трудовые договора по личностным особенностям - труд женщин, лиц с семейными обязанностями, несовершеннолетних работников, иностранцев и лиц без гражданства;

⁴⁹Гусов К.Н., Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников: Научно-практическое пособие / Под ред. К.Н. Гусова. 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Проспект, 2018. - С. 14-15.

⁵⁰Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. - М.: Проспект, 2003. - С. 33.

- трудовые договора по отраслевому признаку - труд работников транспорта, педагогических работников, спортсменов и тренеров;

- трудовые договора по специфике трудовой функции - например, труд руководителя организации, совместителя и ряд других оснований (факторов), и по др.⁵¹

Г.А. Корнейчук, трудовые договоры, заключаемые с работниками в соответствии с положениями ТК РФ классифицирует по таким основаниям, как:

- по виду работы (основная работа, работа по совместительству);
- по сроку действия договора (бессрочные, срочные);
- по профессии работника (например, водитель, главный бухгалтер, руководитель);
- по статусу работодателя (юридическое лицо, физическое лицо)⁵².

Автор настоящей выпускной квалификационной работы предлагает разделить все трудовые договора в зависимости от срока и содержания раздела XII ТК РФ.

В зависимости от срока все трудовые договора делятся на срочные и бессрочные.

Трудовые договора, урегулированные в разделе XII ТК РФ для отдельных категорий работников можно разделить на:

- 1) трудовые договора по характеру трудовых отношений:
 - трудовые договора с лицами в возрасте до 18 лет (гл. 42 ТК РФ);
 - трудовые договора, заключаемые с совместителями (гл. 44 ТК РФ);
 - трудовые договора, заключаемые на срок до двух месяцев (гл. 45 ТК РФ);
 - трудовые договора, заключаемые на сезонные работы (гл. 46 ТК РФ);
 - трудовые договора, заключаемые на выполнение надомной работы (гл. 49 ТК РФ);

⁵¹Гусов К.Н., Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников: Научно-практическое пособие / Под ред. К.Н. Гусова. 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Проспект, 2018. – С. 18.

⁵²Корнейчук Г.А. Прием и увольнение работников: подбор и оценка персонала, оформление трудовых отношений (с учетом последних изменений в Трудовом кодексе РФ). - М.: Омега-Л, 2007. – С. 136.

- дистанционные трудовые договора (гл. 49.1 ТК РФ);
- трудовые договора с работниками, занятыми на подземных работах (гл. 51.1 ТК РФ);

2) трудовые договора по субъектному составу:

- трудовые договора с женщинами и лицами с семейными обязанностями (гл. 41 ТК РФ);

- трудовые договора с руководителями организации и членами коллегиального исполнительного органа организации (гл. 43 ТК РФ);

- трудовые договора с лицами, работающими вахтовым методом (гл. 47 ТК РФ);

- трудовые договора с работниками, работающими у работодателей - физических лиц (гл. 48 ТК РФ);

- трудовые договора с лицами, работающими у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям (гл. 48.1 ТК РФ);

- трудовые договора с лицами, работающими в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях (гл. 50 ТК РФ);

- трудовые договора с лицами, являющимися иностранными гражданами или лицами без гражданства (гл. 50.1 ТК РФ);

- трудовые договора с работниками транспорта (гл. 51 ТК РФ);

- трудовые договор с педагогическими работниками (гл. 52 ТК РФ);

- трудовые договора с научными работниками, руководителями научных организаций и их заместителями (гл. 52.1 ТК РФ);

- трудовые договора с работниками дипломатических представительств и консульских учреждений РФ, а также представительств федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений РФ за границей (гл. 53 ТК РФ);

- трудовые договора с работниками, направляемыми временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала) (гл. 53.1 ТК РФ);

- трудовые договора с работниками религиозных организаций (гл. 54 ТК РФ);

- трудовые договора со спортсменами и тренерами (гл. 54.1 ТК РФ);

- трудовые договора с другими категориями работников (гл. 55 ТК РФ).

Проведенный в первой главе выпускной квалификационной работе теоретико-правовой анализ трудового договора, позволяет сделать следующие выводы:

1. В соответствии с положения современной науки трудового права, трудовой договор правильно рассматривать как соглашение, как юридический факт, как институт трудового права и как документ, заключаемые сторонами трудового договора, т.е. между работодателем и работником. При этом, несмотря на однозначные подходы доктрины трудового права к определению правовой природы трудового договора как соглашения, регулируемого нормами трудового права, судебная практика не так однозначна. Высший Арбитражный Суд РФ (ныне упраздненный как самостоятельный судебный орган) дал разъяснения, согласно которым трудовой договор руководителя хозяйственного общества может быть признан сделкой, в том числе сделкой с заинтересованностью. Думается, такой подход противоречит законодательству, в связи с чем, необходимо дать соответствующее разъяснение на уровне высшей судебной инстанции.

2. Проведенный анализ существующих классификаций трудовых договоров показал, что традиционным является деление трудовых договоров в зависимости от срока и категории работников, с которыми заключается трудовой договор.

В целях дальнейшего исследования отдельных видов трудовых договоров все трудовые договоры были классифицированы на срочные и трудовые договора с отдельными категориями работников, которые в свою очередь были разделены

на трудовые договора по характеру трудовых отношений и трудовые договора по субъектному составу.

ГЛАВА 2. Виды трудовых договоров

2.1. Срочный трудовой договор

Возможность заключения срочных трудовых договоров не является новеллой в российском трудовом законодательстве. Еще КЗоТ РСФСР 1922 г. разрешал заключать трудовые договоры, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не свыше одного года, а также на время выполнения какой-либо работы.

В настоящее время трудовые договоры на определенный срок могут заключаться, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ч. 1 ст. 59 ТК РФ), и при достижении соглашения сторонами трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения (ч. 2 ст. 59 ТК РФ).

При этом не допускается продление срока трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством (продление срока трудового договора с беременными женщинами (ст. 261 ТК РФ), с педагогическими работниками, избираемыми по конкурсу (ст. 332 ТК РФ), перезаключение на новый срок трудового договора с работниками, направляемыми на работу в представительство Российской Федерации за границей (ст. 338 ТК РФ)).

Перезаключение срочных трудовых договоров на новый срок также не признается возможным. В п. 14 Постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее – Постановление № 2)⁵³ указывается, что при установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать

⁵³ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // БВС РФ. – 2004. - № 6.

трудовой договор заключенным на неопределенный срок. Одним из наиболее показательных решений Верховного Суда РФ может служить Определение от 27 июня 2014 г. № 41-КГ14-10, где воспроизводится ранее высказанная позиция: продление срока договора означает признание работодателем данного договора бессрочным⁵⁴.

Несколько иная позиция занята судами при рассмотрении вопроса об изменении срока трудового договора. Так, например, согласно Апелляционному определению Свердловского областного суда от 12 апреля 2012 г. № 33-4317/2012 стороны вправе до момента окончания срока заключенного срочного трудового договора продлить его на основании письменного соглашения на определенный срок, если обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения трудового договора на определенный срок, сохранились. При этом общий (суммарный) срок трудового договора не должен превышать установленного законом предельного срока⁵⁵.

Основываясь на позиции, что согласно ст. 57 ТК РФ срок трудового договора представляет собой одно из его условий, а согласно ст. 72 ТК РФ условия трудового договора могут быть изменены по соглашению его сторон путем заключения соглашения в письменной форме, ряд судов также признал допустимость изменения срока трудового договора по соглашению сторон в период его действия⁵⁶. Аналогичная позиция была высказана в письме Федеральной службы по труду и занятости от 31 октября 2007 г. № 4413-6⁵⁷. Тем не менее, учитывая неоднородный характер надзорной и судебной практики, возможность изменения срока трудового договора, заключенного на

⁵⁴Определение Верховного Суда РФ от 27.06.2014 г. № 41-КГ14-10 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

⁵⁵Апелляционное определение Свердловского областного суда от 12.04.2012 г. № 33-4317/2012[Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

⁵⁶ См., например: Апелляционное определение Московского городского суда от 24.04.2015 г. № 33-14980/15[Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.); Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Коми от 27.04.2015 г. по делу № 33-1909/2015[Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.) и др.

⁵⁷Письмо Роструда от 31.10.2007 г. № 4413-6 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

определенный срок, в период его действия должна быть, закреплена законодательно⁵⁸.

Ограничение прав сторон трудового договора в достижении соглашения о срочном его характере при отсутствии значимых, по мнению законодателя, обстоятельств не всегда оправданно. Так, понятным является ход мыслей законодателя при разрешении заключать срочный трудовой договор по соглашению сторон с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы, с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера, с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, с рядом других категорий работников, перечисленных в ч. 2 ст. 59 ТК РФ.

В то же время выделение из категории граждан, с которыми нельзя заключать срочные трудовые договоры, пенсионеров по возрасту означает применение к ним дискриминационного признака, нарушение конституционного равенства прав и свобод независимо от возраста. Аналогичные вопросы вызывает возможность заключать срочный трудовой договор с лицом, поступающим на работу по совместительству, поскольку такая работа сама по себе не носит срочного характера.

В настоящее время срочные трудовые договоры не связаны с дополнительными ограничениями возможности работника прекратить трудовые отношения с работодателем без наличия уважительных причин до истечения срока договора, как это было раньше. В период действия срочного трудового договора и при его прекращении работнику предоставляется тот же объем гарантий, что и работнику, заключившему трудовой договор на неопределенный срок.

⁵⁸Диалектика развития трудового права: от советского периода до наших дней: Избранные труды Ю.П. Орловского. - М.: РГ-Пресс, 2018. - С. 766.

В этой связи одним из вероятных вариантов развития законодательства может стать разрешение сторонам на основании достигнутого соглашения заключать трудовой договор на определенный срок, не будучи при этом связанными обязательностью наличия каких-либо дополнительных причин (оснований)⁵⁹.

При этом необходимо отметить, что основные препятствия в изменении базовых подходов к заключению срочных трудовых договоров в большей степени связаны с влиянием на российское законодательство международно-правовых норм, в соответствии с которыми срочные трудовые договоры могут заключаться только в традиционных отраслях с сезонным характером работы (сельское хозяйство, туризм, рыболовство и др.) или в случаях, когда у работодателя нет возможности заключить бессрочный трудовой договор (временные работы, организация спортивных соревнований и т.п.).

Однако ничто не препятствует в настоящее время расширить возможности заключения срочных трудовых договоров даже в рамках сложившихся традиционных правовых подходов.

Например, в ст. 293 «Сезонные работы» ТК РФ приводится крайне узкое определение сезонной работы как работы, которая в силу климатических и иных природных условий выполняется в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, шести месяцев.

При этом в гл. 46 ТК РФ «Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах» в принципе не перечисляются виды сезонных работ, а право определить перечни сезонных работ передано на федеральный отраслевой (межотраслевой) уровень социального партнерства путем включения указанных перечней в отраслевые (межотраслевые) соглашения. Получается странная ситуация, когда фактическая сезонная работа, не включенная в отраслевое соглашение по какой-либо причине, в том числе и по причине отсутствия такого соглашения, не является де-юре сезонной.

⁵⁹Особенности регулирования трудовых отношений в условиях цифровой экономики: монография / Под ред. Ю.П. Орловского, Д.Л. Кузнецова. - М.: КОНТРАКТ, 2018. – С. 106.
[Введите текст]

Не способствует организации сезонных работ и специальная норма в ст. 296 ТК РФ, позволяющая работнику, занятому на сезонных работах, предупреждать работодателя о досрочном расторжении трудового договора не по общему правилу, а именно не позднее, чем за две недели, а всего за три календарных дня.

Также в современных условиях должна быть легализована практика, когда основанием заключения срочного трудового договора является не одна причина или обстоятельство, а несколько подобных причин. Формально для этого нет препятствий, так как в ст. 57 ТК РФ во множественном числе говорится об обстоятельствах (причинах) его заключения. При этом судебная и правоприменительная практики традиционно исходят из того, что причина может быть только одна, соответственно, если причина утрачена, то трудовой договор становится заключенным на неопределенный срок. Данный подход не представляется правомерным.

Так, при заключении срочного трудового договора по основаниям, предусмотренным ч. 2 ст. 59 ТК РФ, работник может одновременно быть работником у работодателя - субъекта малого предпринимательства с численностью не выше 35 человек, совместителем и студентом очной формы обучения. Соответственно, даже если работодатель перестает быть субъектом малого предпринимательства, работник не перестает быть совместителем и студентом очной формы обучения, соответственно, у работника смогут сохраниться срочные трудовые отношения.

Искусственно созданным представляется и препятствие для работодателей заключать срочные трудовые договоры при одновременном наличии нескольких причин, распределенных во времени⁶⁰.

Например, работник принимается по срочному трудовому договору на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными

⁶⁰ Особенности регулирования трудовых отношений в условиях цифровой экономики: монография / Под ред. Ю.П. Орловского, Д.Л. Кузнецова. - М.: КОНТРАКТ, 2018. - С. 106.

актами, трудовым договором сохраняется место работы, т.е. в данном конкретном примере для замены работницы, находящейся в начале в отпуске по беременности и родам, а потом в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

В соответствии со сложившемся подходом в подобной ситуации необходимо заключать два срочных трудовых договора, так как первая причина заключения трудового договора утрачивает свою силу, соответственно, если работник продолжит свою работу, то трудовой договор с ним будет считаться заключенным на неопределенный срок. В данной ситуации работодателю приходится прекращать действие срочного трудового договора и заключать новый срочный трудовой договор уже на период нахождения работницы в отпуске по уходу за ребенком до трех лет. Естественным выходом из подобных ситуаций было бы законодательное разрешение указывать в качестве причин (обстоятельств) заключения срочного трудового договора ряд взаимосвязанных причин (обстоятельств), последовательно распределенных во времени, и (или), как отмечалось ранее, правовое закрепление возможности продления срочных трудовых договоров. Указанное правовое решение значительно упростило бы работу со срочными трудовыми договорами на рынке труда, снизило расходы и трудозатраты работодателя, в значительно большей степени защитило бы права работника, а также способствовало бы снижению уровня нелегальной занятости путем формализации трудовых отношений в ситуациях, когда сегодня работодатель всячески препятствует их оформлению из-за рисков трансформации срочных трудовых договоров в заключенные на неопределенный срок⁶¹.

На практике применяется и иной вариант заключения срочного трудового договора. В качестве основания его заключения указывается общая причина: отсутствие на работе по уважительной причине работника, за которым сохраняется место работы.

Применительно к срочным трудовым договорам представляется излишним уведомление работодателем работника об истечении срока его действия не

⁶¹ Особенности регулирования трудовых отношений в условиях цифровой экономики: монография / Под ред. Ю.П. Орловского, Д.Л. Кузнецова. - М.: КОНТРАКТ, 2018. – С. 108.
[Введите текст]

позднее чем за три календарных дня до увольнения. Помимо уже высказанных сомнений в такой процедуре, следует иметь в виду, что в ряде случаев работодатель не может выполнить свою обязанность по предупреждению работника об увольнении по уважительной причине.

Например, работник заболел, у него временная нетрудоспособность, оформленная соответствующим образом, а болеть он уехал к родственникам в другой город, что в принципе допустимо. Предупреждение, даже если оно было отправлено заказным письмом при условии, что работодатель знал местонахождение работника, может просто не дойти. И то это все возможно только в случаях, когда работник своевременно проинформировал работодателя о причинах своего отсутствия.

У работодателя в подобной ситуации не остается никакой другой возможности, как уволить работника по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с истечением срока трудового договора, иначе в соответствии со ст. 58 ТК РФ срочный трудовой договор с работником будет считаться заключенным на неопределенный срок.

Одна из наиболее тревожных проблем современных отношений в сфере труда - рост феномена так называемой неустойчивой занятости⁶². Неустойчивую занятость характеризует отклонение в негативную для работника сторону от «стандартных» условий трудового договора - это касается рабочего времени, оплаты труда, оформления трудовых отношений и целого ряда других аспектов, в результате чего труд в рамках такой занятости носит нестабильный и неустойчивый характер, а работник лишен существенной части традиционных защитных механизмов, используемых в трудовом праве.

Общей проблемой заключения срочного трудового договора, как уже отмечалось выше, можно назвать возможность его неоднократного

⁶²Бизюков П., Ляпин А., Шершукова Л., Нойнхедфер Г. Неустойчивая занятость и ее последствия для работников: цикл брошюр по проекту «Экономическая экспертиза для работников». - М.: ЦСТП, 2007; Герасимова Е.С. Неустойчивая занятость: последствия для общества // Право. Журнал Высшей школы экономики. - 2012. - № 1. - С. 182 - 193; Лушников А.М., Лушникова М.В. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития: Монография. - М.: Проспект, 2015. - С. 29 - 44; Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда: Монография / Под ред. В.Н. Бобкова и др. - М.: РеалПринт, 2017. - 560 с. и др.
[Введите текст]

перезаключения, когда работодатель фактически маскирует бессрочные отношения многократно перезаключаемыми срочными трудовыми договорами. В отношении данной ситуации Пленум Верховного Суда РФ предусмотрел, что суд, выявив факт «...многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции, вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок» (п. 14 Постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее – Постановление № 2)⁶³. Это разъяснение Верховного суда вызывает поддержку с точки зрения стремления предотвратить злоупотребления со стороны работодателя, но, во-первых, небесспорно с точки зрения юридической корректности и, во-вторых, оставляет большое поле для судебного усмотрения.

В том, что касается юридической корректности, Верховный суд РФ обладает полномочиями по толкованию уже имеющихся правовых норм, а не по созданию новых. Отсутствие в ТК РФ и ином законодательстве норм, касающихся многократного перезаключения краткосрочных трудовых договоров, еще не означает пробела в правовом регулировании данного вопроса. Можно спорить о том, что законодатель, не устанавливая правила о перезаключении трудовых договоров, предоставил сторонам такую возможность, проявляя так называемое «квалифицированное умолчание»⁶⁴. Соответственно, имеет право на существование и тезис о том, что Верховный Суд РФ в данном случае не толковал действующее законодательство, устраняя пробел в правовом регулировании, а выступил в роли нормотворца, создав новое, противоречащее действующему законодательству, правило.

В отношении же определенности формулировка Верховного суда РФ оставляет больше вопросов, чем ответов: какие именно параметры характеризуют

⁶³ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // БВС РФ. - 2004. - № 6.

⁶⁴ Баранов В.М. «Квалифицированное молчание законодателя» как общеправовой феномен (к вопросу о сущности и функционировании пробелов в праве) // Пробелы в российском законодательстве. - 2008. - № 1.

«многократность» перезаключения и «непродолжительный срок» трудовых договоров? Как именно суды должны понимать свое право (но не обязанность) принять решение «с учетом обстоятельств каждого дела»? Очевидно, что такие формулировки не способствуют предсказуемости трудового спора, связанного с перезаключением срочного трудового договора.

Судебная практика показывает, что многократное перезаключение срочных трудовых договоров чаще всего не приводит суды к выводу о неопределенном сроке договора⁶⁵. В редких случаях признания срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок⁶⁶ суды мотивируют переквалификацию договора разного рода дополнительными причинами, чаще всего тем, что на самом деле ситуация не включалась в перечень оснований для заключения срочного трудового договора, закрепленный в ст. 59 ТК РФ. То есть сам факт многократного перезаключения срочных трудовых договоров, несмотря на соответствующее указание Верховного Суда РФ, фактически не рассматривается судами как самостоятельное основание для признания трудового договора заключенным на неопределенный срок.

Сложности, связанные с определением многократности перезаключения срочных трудовых договоров, возникают не только в России, но и в других странах. В Европейском союзе для решения данной проблемы специальная Директива ЕС 1999 г., утверждающая социально-партнерское соглашение на уровне ЕС, предусматривает меры, направленные на предотвращение злоупотреблений, связанных с перезаключением срочных трудовых договоров. В ст. 5 соглашения, утвержденного указанной Директивой, предусматривается, что для предотвращения таких злоупотреблений государства - члены ЕС должны принять меры, которые принимают во внимание потребности отдельных секторов

⁶⁵Кассационное определение Московского городского суда от 24.05.2016 г. по делу № 4г-4658/2016 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.); Определение Омского областного суда от 28.09.2016 г. по делу № 33-9337/2016 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.) и др.

⁶⁶Определение Свердловского областного суда от 20.07.2016 г. по делу № 33-12125/2016 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.); Определение Судебной коллегии по гражданским делам Самарского областного суда от 29.02.2016 г. по делу № 33-2099/2016 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

экономики и категории работников, включая: а) установление объективных оснований для возобновления срочных трудовых договоров; б) максимальную продолжительность последовательно заключаемых трудовых договоров; в) максимальное количество перезаключений срочных трудовых договоров. В этой же норме указывается, что государства - члены ЕС после консультаций с социальными партнерами либо сами социальные партнеры в этих странах должны определить, при каких условиях срочные трудовые договоры должны считаться «последовательно заключаемыми», а также должны признаваться заключаемыми на неопределенный срок⁶⁷.

В рамках реализации указанных норм ЕС, Гражданский кодекс Нидерландов предусмотрел норму, касающуюся «цепи срочных трудовых договоров». Данная норма предусматривает, что в случае заключения двух или более срочных трудовых договоров между одними и теми же сторонами с интервалами, не превышающими три месяца, суммарная длительность которых достигает 36 месяцев, последний из заключенных срочных трудовых договоров признается трудовым договором на неопределенный срок. Аналогичное правило применяется в отношении заключения трех срочных трудовых договоров - без указания максимальной суммарной продолжительности.

Часть 1 ст. 332 ТК РФ предусматривает возможность заключения трудового договора на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора. Аналогичное правовое регулирование существует и в отношении научных работников, не ведущих педагогическую деятельность (ч. 2 и 2 ст. 336.1 ТК РФ).

На практике это приводит к тому, что фактически всегда трудовые договоры с этими категориями работников носят срочный характер. Это обусловлено не только более сильной позицией работодателя, имеющего

⁶⁷Лютов Н.Л. Срочный трудовой договор как инструмент неустойчивой занятости: многократное перезаключение и возможность заключения с научно-педагогическими работниками // Трудовое право в России и за рубежом. - 2018. - № 4. - С. 22.

возможность навязать работнику заключение именно срочного договора, но и нормой о том, что заключению трудового договора с педагогическим работником высшего образования должен предшествовать конкурс (ч. 2 ст. 332 ТК РФ)⁶⁸. На практике конкурс с такими работниками превращается в процедуру, дублирующую аттестацию, которая также в обязательном порядке предусмотрена Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»⁶⁹: конкурс чаще всего не предполагает реальной конкуренции между несколькими кандидатами на одну вакансию и, как правило, объявляется «под конкретного работника», срок действующего трудового договора с которым истекает либо с которым планируется заключить трудовой договор впервые.

Тем не менее такая процедура «конкурса-аттестации» происходит только до тех пор, пока работодатель заинтересован в продолжении трудовых отношений с конкретным научно-педагогическим работником. Если научно-педагогический работник вступает в конфликт с работодателем, достигает пенсионного или предпенсионного возраста либо работодатель принимает решение о необходимости проведения сокращения штата, но не желает предоставлять гарантии, предусмотренные при увольнении по соответствующему основанию (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), работник рискует тем, что конкурс на новый срок с ним объявлен не будет. Судебная практика исходит из того, что даже если ранее с данным работником последовательно заключался ряд срочных трудовых договоров, у работодателя нет обязанности объявить конкурс для работы на новый срок⁷⁰.

Таким образом, фактически все научно-педагогические работники высшего образования и научные работники в России находятся в ситуации неустойчивой

⁶⁸ Долова А.З. Порядок избрания по конкурсу научно-педагогических и научных работников // Кадровик. Трудовое право для кадровика. - 2013. - № 6. - С. 54 - 59; Гейхман В.Л. Конкурсный отбор научно-педагогических работников вузов: роль и значение // Трудовое право в России и за рубежом. - 2013. - № 1. - С. 13 - 15; Черных Н.В. Избрание по конкурсу научно-педагогических работников: Монография. - М.: Проспект, 2018. - С. 24 – 82.

⁶⁹ Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 25.12.2018) «Об образовании в Российской Федерации» // СЗ РФ. - 2012. - № 53 (Ч. 1). - Ст. 7598.

⁷⁰ Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 07.07.2015 г. № 33-10524/2015 по делу № 2-2487/2015 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.); Определение Московского городского суда от 21.08.2015 г. № 4г/9-6693/2015 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.)

занятости. Неприемлемость этой ситуации усугубляется еще и тем, что к одним из важнейших принципов педагогической деятельности относится и академическая свобода ее ведения, включающая свободу выражения мнения научно-педагогическим работником (ст. 3, п. 3 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ»). Очевидно, зная, что его высказывания могут вызвать недовольство работодателя, которое приведет к отказу заключить трудовой договор на новый срок, научно-педагогический работник вынужден очень существенно подвергать самоцензуре свои высказывания и публичное выражение своего мнения.

Оценка квалификации педагогических и научных работников - совершенно необходимый элемент управления деятельностью научного и учебного заведения. Однако процедура аттестации, предусмотренная в обязательном порядке для этих категорий работников, вполне способна справиться с этой задачей. Нет никакой объективной необходимости в дублировании процедуры аттестации периодическим проведением конкурсов на замещение соответствующих должностей. В связи с этим в ряде экономически и социально развитых стран практикуется заключение с профессорско-преподавательским составом трудовых договоров или на неопределенный срок, или на срок до достижения предельного возраста пребывания на соответствующих должностях.

Так, например, в соответствии с Законом Испании «Об университетах», в университетах Испании профессиональная карьера начинается с работы в рамках срочного трудового договора на должности ассистента, в ходе которой защищается диссертация PhD. После защиты диссертации с преподавателями также заключаются срочные трудовые договоры на должность *Ayudantes doctores* (приблизительный аналог российского старшего преподавателя), после чего с преподавателями заключаются трудовые договоры на неопределенный срок, либо контракты в рамках государственной службы (также на неопределенный срок) на должности, аналогичные отечественным должностям доцента и профессора. Отличающаяся в деталях, но схожая по сути ситуация в отношении правового регулирования труда профессорско-преподавательского состава существует и во

Франции, а также в большинстве других стран с развитой рыночной экономикой⁷¹.

Заимствование этого подхода в российское законодательство помогло бы существенно снизить неустойчивый характер занятости соответствующих категорий работников.

Таким образом, рассмотрение судебной практики в отношении многократного перезаключения срочных трудовых договоров показывает, что позиция Верховного Суда РФ, сформулированная в Постановлении № 2, о том, что суды могут переqualифицировать такие срочные трудовые договоры в договоры на неопределенный срок, фактически не работает на практике. Исследование зарубежного опыта по данной проблеме дает возможность предложить законодателю установить максимальные пределы суммарной продолжительности последовательно перезаключаемых срочных трудовых договоров между одними и теми же сторонами, количества таких перезаключений и максимального перерыва между ними. Превышение указанных пределов должно приводить к автоматической утрате силы условия о срочном характере трудового договора.

В отношении научно-педагогических работников можно констатировать избыточность действующих норм, касающихся конкурса, необходимого для замещения соответствующих должностей даже в тех случаях, когда работник работает у данного работодателя много лет. Представляется необходимым отменить норму, допускающую заключение срочного трудового договора с этими категориями работников. Возможно, для достижения адекватного баланса интереса сторон трудового договора целесообразно оставить определенный «стартовый срок» для начала академической карьеры, когда с такими работниками заключаются срочные договоры и работники проходят конкурс. Функцию оценки квалификации научно-педагогических работников с точки

⁷¹Захарова М.В. Представительство интересов научно-педагогических работников во Франции: позитивный опыт для России // Юридическое образование и наука. - 2015. - № 4. - С. 19 - 22.

зрения возможности продолжения ими работы вполне успешно может выполнять процедура аттестации, закрепленная в действующем законодательстве.

2.2. Виды трудовых договоров по характеру трудовых отношений

Как было установлено в первой главе настоящей выпускной квалификационной работе, к трудовым договорам по характеру трудовых отношений, относятся трудовые договора, заключаемые в соответствии с особенностями, предусмотренными нормами глав 42, 44, 45, 46, 49, 49.1, 51.1 ТК РФ. Ввиду многочисленности данных договоров и ограниченным объемом настоящей работы, будут рассмотрены лишь некоторые из перечисленных видов трудовых договоров, вызывающие, как в теории, так и на практике споры и неопределенности.

Итак, прежде всего, это трудовые договора, заключаемые с работниками в возрасте до 18 лет. Особенность регулирования труда данных работников заключается в том, что ч. 1 ст. 265 ТК РФ запрещает применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания).

Представляется, что этот перечень сформулирован недостаточно полно и требует доработки на основе анализа современных сфер применения труда несовершеннолетних. В частности, необходимо ответить на вопрос, показана ли несовершеннолетним работа в модельном бизнесе, распространенная сегодня; не причиняет ли такой труд, построенный на эксплуатации исключительно внешних

данных, а также на ряде ограничений, прежде всего в питании, вред здоровью и нравственному развитию подростков⁷².

Как известно, несовершеннолетние лица вступают в трудовые правоотношения без необходимости согласования данного действия с кем бы то ни было по достижении 16 лет. Именно этот возраст признается возрастом трудового совершеннолетия. Однако в определенных случаях работать по трудовому договору разрешено лицам и более раннего возраста, что, очевидно, целесообразно, поскольку продиктовано практическими соображениями. Вместе с тем условия вступления в трудовые правоотношения и условия труда несовершеннолетних лиц разных возрастных категорий законом урегулированы недостаточно.

Так, категория «легкий труд, не причиняющий вреда здоровью» применительно к лицам различных возрастных групп в ст. 63 ТК РФ не определена и не дифференцирована. Возникает вопрос: идентичен ли такой труд для лиц от 15 до 16 лет, а также для лиц от 16 до 18 лет по своему содержанию с трудом, разрешенным в целом лицам в возрасте до 18 лет? Или в отношении более младших возрастных групп должны быть установлены дополнительные ограничительные параметры?

Как известно, в соответствии с ТК РФ определены работы, которые запрещены для несовершеннолетних в целом (т.е. до 18 лет); дифференцированы по возрасту, а также по полу лишь нормы подъема и перемещения тяжестей. Однако в полной ли мере отвечают ограничения на применение труда несовершеннолетних в целом (т.е. распространяющиеся на лиц до 18 лет) физическим и психическим особенностям лиц более младшей категории - до 16 лет? Или же для этой возрастной категории должны быть выработаны дополнительные ограничения, с учетом которых и будет раскрываться закрепленное в ст. 63 ТК РФ понятие «легкого труда, не причиняющего вреда

⁷²Забрамная Е.Ю. Актуальные вопросы правового регулирования труда несовершеннолетних работников // Трудовое право в России и за рубежом. - 2018. - № 1. - С. 40 - 43.

здоровью»? В связи с чем, необходимо уточнить понятие легкого труда в отношении несовершеннолетних разных возрастных групп.

Следует также обратить внимание на то, что заключение трудового договора с лицами в возрасте до 14 лет допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). При этом именно орган опеки и попечительства определяет в своем разрешении максимально допустимую продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых она может выполняться.

Также согласно ст. 348.8 ТК РФ допускается заключение трудового договора со спортсменом, не достигшим возраста 14 лет. Это возможно с согласия одного из родителей (опекуна), а также с разрешения органа опеки и попечительства, выдаваемого на основании предварительного медицинского осмотра. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы спортсмена, не достигшего возраста четырнадцати лет, и другие условия, в которых он может выполнять работу без ущерба для своего здоровья и нравственного развития⁷³.

Как видно, в обоих описанных случаях имеет место отступление от правила личного заключения и подписания работником трудового договора, включая самостоятельное определение его содержания. Таким несовершеннолетних, вряд ли можно рассматривать как субъектов права, в полной мере наделенных трудовой правосубъектностью. У данных субъектов присутствуют лишь отдельные элементы трудовой правосубъектности. Все это сказывается на правовом регулировании труда рассматриваемой категории работников и требуют определенного решения такие вопросы, как деликтоспособность

⁷³Забрамная Е.Ю. Актуальные вопросы правового регулирования труда несовершеннолетних работников // Трудовое право в России и за рубежом. – 2018. - № 1. - С. 42.

несовершеннолетних творческих работников, минимальный возраст осуществления которыми трудовой деятельности не установлен. Допустимо ли говорить о вине ребенка с учетом ее традиционного понимания как психического отношения лица к своему деянию и его последствиям; должны ли родители (или иные законные представители) нести субсидиарную материальную ответственность за вред, причиненный работником-ребенком, требуют своего осмысления и решения в трудовом праве.

Одним из примеров чрезмерной зарегулированности трудовых отношений в настоящее время может служить институт совместительства (гл. 44 ТК РФ).

Согласно ст. 282 ТК РФ совместительство - выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Отсутствие у работника в момент приема на работу другого места работы и, соответственно, право работодателя заключить с ним трудовой договор по основному месту работы проверяется наличием у работника на руках трудовой книжки. В то же время отсутствие трудовой книжки у работника не является однозначным свидетельством наличия у него другого места работы. В соответствии с ч. 5 ст. 65 ТК РФ в случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица оформить новую трудовую книжку. Таким образом, письменное заявление поступающего на работу лица об отсутствии у него трудовой книжки по причине, например, ее утраты позволяет работодателю заключить с таким лицом трудовой договор по основному месту работы. Проверять факты, изложенные в таком заявлении, работодатель не может (и не обязан).

В случае реализации в законодательстве предложений об отмене трудовых книжек работодатель лишается возможности сделать вывод относительно наличия у работника другого места работы. Как следствие - невозможность соблюсти запрет о работе по совместительству для ряда категорий работников, в

частности несовершеннолетних (ст. 282 ТК РФ), лиц, труд которых непосредственно связан с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств (ст. 329 ТК РФ), в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Очевидно также, что отмена трудовых книжек не влечет за собой автоматически необходимость отмены института совместительства в российском трудовом праве, поскольку он определяется наличием иного места работы.

Предоставление работодателю права доступа в какой-либо форме к информации о наличии или отсутствии у работника другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора позволит соблюсти указанный запрет на заключение трудового договора в подобных ситуациях⁷⁴. Такой информацией могут стать, например, сведения индивидуального (персонифицированного) учета.

Помимо запрета на заключение трудового договора о работе по совместительству с отдельными категориями работников такая работа сопряжена с дополнительными условиями.

Так, при установлении работнику-совместителю режима рабочего времени возможности работодателя ограничены нормами ст. 284 ТК РФ, императивно защищающей работника от чрезмерной нагрузки, в том числе при неадекватной оценке им своих возможностей. Следует отметить, что при этом никаких документов, подтверждающих графики работы на основном рабочем месте, работник представлять не обязан, и фактически работодатель при установлении режима основывается на согласии работника соблюдать установленный ему режим. Принимая на себя обязательства соблюдать трудовую дисциплину и выполнять трудовые обязанности, работник сам определяет возможность исполнения нескольких трудовых функций. Занятость его на одном из рабочих мест не будет являться уважительной причиной для нарушения установленного трудовым договором по другому месту работы режима рабочего времени.

⁷⁴Прием на работу. Заключение трудового договора: Учебно-практическое пособие / Отв. ред. Ю.П. Орловский. - М.: ЮРИДИЧЕСКАЯ ФИРМА «КОНТРАКТ»; Волтерс Клувер, 2011. - С. 150.

Несколько архаичным выглядит требование законодателя об одновременном предоставлении работнику ежегодных оплачиваемых отпусков по всем местам работы, поскольку, по нашему мнению, свободно распоряжаясь своими способностями к труду, работник имеет право принимать решение об использовании времени отдыха в период отпуска у одного работодателя для выполнения трудовых обязанностей по другому месту работы⁷⁵.

Нормами гл. 49.1 ТК РФ сделано исключение из общего правила оформления трудовых отношений - по соглашению сторон трудового договора сведения о дистанционной работе могут не вноситься в трудовую книжку дистанционного работника. Тем самым становится возможным заключение одновременно нескольких трудовых договоров, часть из которых будет являться трудовыми договорами о дистанционной работе, но отсутствие соответствующих записей в трудовой книжке позволяет оформлять их все как договоры по основному месту, без соблюдения ограничений, установленных в гл. 44 ТК РФ. В этой ситуации работник, свободно распоряжаясь своими способностями к труду, самостоятельно определяет возможность исполнения трудовых обязанностей по нескольким трудовым договорам и несет ответственность за их неисполнение или ненадлежащее исполнение. Данная возможность также очевидна при использовании гибких режимов рабочего времени, когда работник, самостоятельно определяя свою загруженность по всем местам работы, способен без дополнительных ограничений со стороны законодательства оптимально совмещать работу одновременно у нескольких работодателей, даже если речь не идет о дистанционной работе.

Отдельного внимания заслуживает специальное нормативное регулирование продолжительности работы по совместительству отдельных категорий работников, осуществляемое на основе Постановления Минтруда

⁷⁵Особенности регулирования трудовых отношений в условиях цифровой экономики: монография / Под ред. Ю.П. Орловского, Д.Л. Кузнецова. - М.: КОНТРАКТ, 2018. – С. 122.

России от 30 июня 2003 г. № 41 (далее - Постановление № 41)⁷⁶, согласно которому не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора некоторые виды работ, выполняемые педагогическими, медицинскими, фармацевтическими работниками и работниками культуры.

Так, работы, связанные с проведением медицинской, технической, бухгалтерской и иной экспертизы с разовой оплатой, осуществлением консультирования высококвалифицированными специалистами в учреждениях и иных организациях в объеме не более 300 часов в год, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений должны согласно Постановлению № 41 оформляться заключением договоров гражданско-правового характера. При этом в ряде случаев выполнение таких работ имеет признаки трудового правоотношения, что в условиях запрета на заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения, содержащегося в ч. 2 ст. 15 ТК РФ, не дает применять в соответствующей части Постановление N 41 как противоречащее ТК РФ (ст. 423 ТК РФ).

Работа без занятия штатной должности в иной организации в соответствии с нормами ТК РФ может выполняться исключительно на основе трудового договора о работе по совместительству, поскольку носит все признаки трудового отношения. Следовательно, в этой части Постановление № 41 также не должно применяться как противоречащее нормам ТК РФ. В связи с изложенным представляется, что Постановление № 41 должно быть отменено как противоречащее ТК РФ и не подлежащее применению.

В целом, многочисленные изъятия из общих правил, необходимость для законодателя проводить нормативную работу по закреплению исключений из общего правила представляются дополнительным подтверждением вывода, что

⁷⁶ Постановление Минтруда РФ от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» // Российская газета. – 2003. – 16 августа. - № 162.

установленные ст. 284 ТК РФ ограничения по продолжительности работы по совместительству являются излишними. В этой связи логичным представляется изменение основной нормы - снятие общих ограничений на выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время - как по продолжительности времени выполнения такой работы, так и иных существующих ограничений и запретов - и установление ограничений на выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время лишь для отдельных категорий работников. При этом такая работа уже не будет нуждаться в выделении регулирующих ее норм в отдельный институт трудового права, а также создании специального терминологического аппарата и потребует лишь одной статьи с указанием на возможность запрета, при этом право устанавливать запреты для отдельных категорий работников может быть предоставлено Правительству РФ⁷⁷.

Еще один вопрос вызывает содержание ст. 287 ТК РФ, нормы которой исключают возможность предоставления лицам, работающим по совместительству, гарантий и компенсаций, связанных с совмещением работы с получением образования, а также с выполнением работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Если исходить из использованной в ч. 1 ст. 287 ТК РФ формулировки, работодатель не вправе предоставить учебный отпуск работнику, совмещающему работу с получением образования, даже предусмотрев это в коллективном договоре или трудовом договоре с работником либо в ученическом договоре. Аналогичная норма закреплена в ст. 187 ТК РФ. Таким образом, ограничено право работодателя определять необходимость для собственных нужд подготовки работников и их дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации в том случае, если работники работают у данного работодателя по

⁷⁷Особенности регулирования трудовых отношений в условиях цифровой экономики: монография / Под ред. Ю.П. Орловского, Д.Л. Кузнецова. - М.: КОНТРАКТ, 2018. – С. 138.
[Введите текст]

совместительству. Одновременно работники лишены возможности достигнуть соглашения с работодателем, у которого работают по совместительству, о прохождении профессионального обучения, дополнительного профессионального образования, независимой оценки квалификации. В связи с тем, что по основному месту работы и по совместительству работник может работать, выполняя разные трудовые функции, указанное ограничение, перекладывая на работника обязанность за свой счет и в свободное от работы (у всех работодателей) время повышать свою квалификацию, снижает его заинтересованность в обучении, а работодателя лишает возможности развивать кадровый потенциал работников⁷⁸.

Представляется, что данное положение трудового законодательства нуждается в корректировке, в частности, одним из вариантов может быть предоставление работодателю права в коллективном договоре, локальном нормативном акте или трудовом договоре закреплять возможность за счет работодателя подготовки и дополнительного профессионального образования, а также прохождения независимой оценки квалификации работником, для которого работа у данного работодателя является не единственным местом работы по трудовому договору.

Законодатель отдельно выделяет трудовой договор с работником, работающим дистанционно, в отдельную группу договоров. Согласно ч. 2 ст. 312.1 ТК РФ дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе.

Выделение трудового договора с дистанционным работником в отдельную группу договоров обусловлено объективными факторами дифференциации. В частности, спецификой и характером дистанционной работы.

Трудовой договор о дистанционной работе содержит как общие для всех трудовых договоров условия, но с некоторыми ограничениями, так и особенные, присущие исключительно дистанционной работе. Часть 2 ст. 57 ТК РФ содержит обязательные условия для включения в трудовой договор. К их числу относятся:

⁷⁸Особенности регулирования трудовых отношений в условиях цифровой экономики: монография / Под ред. Ю.П. Орловского, Д.Л. Кузнецова. - М.: КОНТРАКТ, 2018. – С. 139.
[Введите текст]

место работы, трудовая функция, дата начала работы, срок действия трудового договора (если заключается срочный договор), условия оплаты труда, режим рабочего времени и времени отдыха, условия труда на рабочем месте и другие условия. Перечисленные условия являются обязательными для большинства трудовых договоров.

Для дистанционных работников часть условий утрачивает свою значимость, в частности, такие условия, как место работы, условия труда на рабочем месте. При необходимости в трудовой договор о дистанционной работе может быть включено условие об уточнении места исполнения трудовой функции. Это делается, например, работодателем, чтобы защитить себя от оплаты труда в повышенном размере. Вполне допустима ситуация с переездом работника в другую местность, где установлены коэффициенты к заработной плате. Но по общему правилу работнику предоставляется право выбора места выполнения трудовой функции. В этом и заключается суть дистанционного труда. В трудовом договоре возможно оговорить регионы, в которых работник не должен выполнять трудовую функцию.

В соответствии с позицией Верховного Суда РФ условие о месте работы в трудовом договоре должно состоять из двух элементов: наименование организации - работодателя; указания местности, в которой такая организация расположена⁷⁹. Следовательно, в трудовом договоре о дистанционной работе надо указать наименование организации - работодателя и местность, в которой организация расположена.

Следует рассмотреть некоторые вопросы прекращения трудового договора с дистанционным работником. С одной стороны, как указывается в ст. 312.5 ТК РФ, расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором. Данная формулировка статьи предоставляет ему возможность помимо

⁷⁹ Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26.02.2014) [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).
[Введите текст]

общих оснований использовать также и дополнительные основания прекращения договора... С другой стороны, нельзя забывать, что одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений, является принцип запрещения дискриминации в сфере труда. Следовательно, основания увольнения дистанционных работников не должны носить дискриминационный характер. Интересным в связи с этим является следующий пример:

«Определением Судебной коллегии по гражданским делам Челябинского облсуда от 12 апреля 2016 года оставлено в силе решение Калининского суда г. Челябинска от 2 февраля 2016 года, которым отказано в иске Ю.Н. Миловидову. Судебные органы установили, что увольнение истца проведено в связи с отсутствием в месте исполнения должностных обязанностей и нахождением в командировке без согласия работодателя. Реализация истцом права на участие в работе Ректората и Ученого совета Университета признана судом неуважительной причиной отсутствия дистанционного работника в населенном пункте, в котором им выполнялась трудовая функция дистанционного работника. Тогда как в пп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ в качестве основания увольнения указано отсутствие на рабочем месте, которое не определяется для дистанционных работников. В связи с этим работодатель, а затем и судебные органы использовали отсутствующее в законе основание для проведения увольнения истца, сформулировав собственное основание расторжения трудового договора с дистанционным работником. Уважительность причины отсутствия на рабочем месте должна быть проверена применительно к трудовым обязанностям работника. Судом установлено, что работник реализовал право на участие в работе ученого совета. Реализация этого права входит в трудовую функцию истца, что не позволяет признать неуважительной причину отсутствия в населенном пункте, указанном в трудовом договоре дистанционного работника. Данному праву работника корреспондирует обязанность работодателя по оплате выполненной работы, входящей в трудовую функцию истца»⁸⁰.

⁸⁰Миронов В.И. Научно-правовое заключение на апелляционное определение об оставлении в силе решения суда об отказе в иске о восстановлении на работе и других требований. НЭПС // Апелляционное определение [Введите текст]

В связи с этим следует подчеркнуть, что дистанционные работники работают вне стационарного рабочего места, к их мобильному рабочему месту неприменимы нормы Федерального закона «О специальной оценке условий труда»⁸¹, их нельзя увольнять за отсутствие на рабочем месте в рабочее время (режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается им самим, если иное не предусмотрено трудовым договором - ч. 1 ст. 312.4 ТК РФ). В данном случае судом было установлено, что истец, будучи дистанционным работником, находился в период вменяемых ему прогулов на территории работодателя, выполнял трудовые обязанности, в частности участвовал в заседании ученого совета и работе ректората. В связи с этим отказ в оплате данного времени, его квалификация в качестве прогула может быть признан на основании ст. 3, 4 ТК РФ дискриминацией в форме принудительного труда.

Очевидно, регулирование дистанционного труда должно исключать дискриминацию. Однако в приведенном примере усматриваются признаки дискриминации. Следует заметить, что в ст. 3 ТК РФ исчерпывающим образом определены обстоятельства, не являющиеся дискриминацией. Тогда как иные различия в ограничении прав дистанционных работников следует признавать дискриминацией. В приведенном примере отсутствие определенного законодательством и трудовым договором понятия рабочего места привело к увольнению дистанционного работника за прогул, хотя работодатель не несет ответственности за организацию рабочего места. В связи с этим дистанционные работники должны иметь определенные преимущества перед другими лицами, которые выполняют трудовую функцию под непосредственным контролем представителей работодателя. Дистанционным работникам необходимо выплачивать компенсации за использование ими имущества в интересах работодателя. Отсутствие данных выплат также приводит к ограничению прав дистанционных работников в сравнении с теми, кто непосредственно трудится у

Челябинского облсуда от 12 апреля 2016 года по делу № 11-4730/2016. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

⁸¹ Федеральный закон от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ (ред. от 27.12.2018) «О специальной оценке условий труда» // СЗ РФ. – 2013. - № 52 (Ч. 1). – Ст. 6991.

работодателя и получает соответствующие компенсации за использование своего имущества (или использует оборудование работодателя). Более того, предоставление дополнительных льгот дистанционным работникам вследствие экономии средств работодателя, необходимых для организации рабочих мест других работников, является дифференциацией, поскольку этот фактор указан в законодательстве⁸².

2.3. Виды трудовых договоров по субъектному составу

К трудовым договорам по субъектному составу можно отнести трудовые договора, заключаемые в соответствии с особенностями, предусмотренными нормами глав 41, 43, 47, 48, 48.1, 50, 50.1, 51, 52, 52.1, 53, 53.1, 54, 54.1, 55 ТК РФ. Так же как и в предыдущей части настоящей выпускной квалификационной работы, будут рассмотрены трудовые договора, вызывающие неоднозначную оценку в теории и споры в правоприменительной практике.

Итак, прежде всего, следует обратить внимание на то, что для женщин, лиц с семейными обязанностями, также как и для несовершеннолетних установлены ограничения и дополнительные гарантии.

Так, в соответствии со ст. 253 ТК РФ ограничивается применение труда женщин на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах (кроме нефизических работ и работ по санитарному и бытовому обслуживанию), а также на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей сверх предельно допустимых норм. Помимо этого, беременные женщины не допускаются к сверхурочной работе и работе в ночное время (ч. 5 ст. 96 и ч. 5 ст. 99 ТК РФ).

⁸²Миронов В.И., Новикова М.В. Дистанционная работа как явление на российском рынке труда: дифференциация и дискриминация (часть 1) // Трудовое право в России и за рубежом. - 2019. - № 1. - С. 38 - 42.

Важно отметить, что данные ограничения в первую очередь связаны с необходимостью защиты здоровья женщин и охраной материнства, а следовательно, и признаются законом допустимыми⁸³.

Руководитель организации - это работник, трудовая функция которого в соответствии с трудовым договором состоит в руководстве организацией, в том числе в выполнении функций ее единоличного исполнительного органа (ч. 1 ст. 273 ТК РФ, абз. 1 п. 2 Постановления Пленума Верховного Суда РФ «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» (далее – Постановление № 21)⁸⁴. Особенность правового статуса руководителя организации состоит в следующем: на него распространяется действие норм трудового права, как на работника, вступившего с работодателем - юридическим лицом в трудовые отношения на основании трудового договора, а также норм гражданского законодательства и законов о юридических лицах, как на исполнительный орган юридического лица (ч. 1 ст. 273, ст. 274 ТК РФ, п. 4 ст. 53 ГК РФ).

Трудовые отношения с руководителем регулируются специальной гл. 43 ТК РФ. Кроме того, в отношении членов коллегиального исполнительного органа (например, правления, дирекции хозяйственного общества), заключивших с организацией трудовой договор, также могут применяться положения гл. 43 ТК РФ, если это предусмотрено федеральными законами, учредительными документами организации (ч. 1 ст. 281 ТК РФ, абз. 3 п. 1 Постановления № 21).

К члену коллегиального исполнительного органа, выполняющему управленческую деятельность на основании трудового договора, нельзя приравнивать руководителя структурного подразделения организации, на которого наряду с работой по этой должности решением компетентного органа

⁸³Шестакова Е.В. Сложные вопросы изменений трудового законодательства в 2019 году [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.). 2019.

⁸⁴ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 г. № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» // БВС РФ. – 2015. - № 7.

организации возложены функции члена коллегиального исполнительного органа без заключения соответствующего трудового договора. Правовой статус такого руководителя структурного подразделения определяется его должностью по трудовому договору со свойственными ей обязанностями и ответственностью. Следовательно, в этом случае на него не могут распространяться особенности увольнения руководителя организации⁸⁵.

Нормы гл. 43 ТК РФ не регулируют трудовые отношения с руководителем в следующих случаях (ч. 2 ст. 273 ТК РФ, абз. 2 п. 1 Постановления № 21):

- руководитель является единственным участником (учредителем), членом организации, собственником ее имущества;
- управление организацией передано по договору другой организации (управляющей организации) или индивидуальному предпринимателю (управляющему).

Положения гл. 43 ТК РФ не распространяются на работников, осуществляющих руководство отдельной сферой деятельности организации (например, художественного руководителя театра) или ее структурным подразделением (например, руководителя филиала) без возложения на них функций единоличного исполнительного органа. Это следует из абз. 3 п. 2 Постановления № 21.

Иногда в организациях функции руководителя (единоличного исполнительного органа) осуществляет единственный участник (учредитель) общества - физическое лицо. На практике возникают вопросы: нужно ли в такой ситуации заключать трудовой договор с руководителем и кто будет его подписывать от лица работодателя?

⁸⁵ Постановление Конституционного Суда РФ от 16.10.2018 г. № 37-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 281 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки О.А. Третьяковой» // ВКС РФ. – 2018. - № 6.

По данному вопросу судебная практика не единообразна. Так, в одних случаях признается, что трудовой договор не заключается вообще, а оформляется решением участника⁸⁶.

В других случаях суды указывают на необходимость заключения трудового договора с руководителем организации, например, в связи с обязательным социальным страхованием этого работника⁸⁷. Действительно, руководитель общества, являющийся единственным его участником не относится к лицам, на которых не распространяется трудовое законодательство (ч. 8 ст. 11 ТК РФ). Кроме того, ТК РФ не содержит норм, запрещающих применение его общих положений к отношениям между обществом и его руководителем - единственным участником (учредителем) этого общества. И последнее, согласно абз. 2 ч. 2 ст. 16 ТК РФ трудовые отношения в результате избрания на должность возникают между работником и работодателем на основании трудового договора.

Таким образом, в основе ч. 2 ст. 273 ТК РФ лежит не невозможность заключения договора с самим собой, а то, что единственный участник (учредитель) общества не нуждается в гарантиях, предоставляемых наемному руководителю.

Работодателями в соответствии с трудовым законодательством на сегодняшний день могут выступать не только юридические лица, но и индивидуальные предприниматели. По общему правилу трудовые отношения работников, работающих у работодателей - физических лиц, являющихся индивидуальными предпринимателями и не являющихся индивидуальными предпринимателями, и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям, возникают на основании трудового договора. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (ч. 1 ст. 67 и ч. 3

⁸⁶ Определение ВАС РФ от 05.06.2009 г. № ВАС-6362/09 по делу № А51-6093/2008,20-161 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.); Письмо Роструда от 06.03.2013 г. № 177-6-1 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

⁸⁷ См., например: Постановление Девятого арбитражного апелляционного суда от 26.05.2010 г. № 09АП-10226/2010-АК по делу № А40-13990/10-154-41 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

ст. 303 ТК РФ, п. 19 Постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» (далее – Постановление № 15)⁸⁸.

Многие работодатели продолжают подменять трудовые отношения гражданско-правовыми, практикуя заключение, например, договора подряда или договора возмездного оказания услуг, но при этом используя фактически трудовые отношения.

Какие формулировки в тексте договора суд принимает во внимание, признавая гражданско-правовые отношения трудовыми⁸⁹:

- употребление в тексте договора слов «работа», «оплата работы, оплата труда», при этом указаны одни и те же даты выплат;

- указание на конкретную должность, профессию, специальность, вид поручаемой работы (ч. 1 ст. 15, ст. 56, ч. 2 ст. 57 ТК РФ), а также ссылки на тарифно-квалификационные характеристики работы, должностные инструкции;

- наличие обязанности соблюдения режима труда, установленного у ИП (ч. 1 ст. 15, ст. 56, ч. 1 ст. 91, ч. 4 ст. 189 ТК РФ);

- наличие обязанности ИП оборудовать рабочее место подрядчика/исполнителя и обеспечения его средствами труда (ч. 2 ст. 22, ст. 56, ч. 1 ст. 310 ТК РФ);

- установленная зависимость размера вознаграждения от фактически отработанных дней, а не от результата выполненных работ / оказанных услуг (ст. 91 ТК РФ).

⁸⁸ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» // БВС РФ. – 2018. - № 6.

⁸⁹ См., например: Постановление Семнадцатого арбитражного апелляционного суда от 03.09.2018 г. № 17АП-10674/2018-АК по делу № А60-10580/2018 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.); Определение Верховного Суда РФ от 27.02.2017 г. № 302-КГ17-382 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

[Введите текст]

В трудовом договоре индивидуальный предприниматель может не указывать специальность, квалификацию или должность работника, а ограничиться перечислением вида работ, которые будут выполняться. Закон требует только одного - эти работы не должны быть запрещены федеральным законом. Это означает, что работник может выполнять как работы, содержащиеся в тарифно-квалификационных справочниках, так и работы, по которым отсутствуют квалификационные характеристики.

Индивидуальному предпринимателю при заключении трудового договора следует указать реквизиты его документа, подтверждающего статус.

Работодатель - индивидуальный предприниматель обязан в установленном порядке вести трудовые книжки работников. В случае смерти индивидуального предпринимателя (при отсутствии отношений правопреемства) запись в трудовую книжку о прекращении трудовых отношений вправе сделать новый работодатель на основании письменного заявления работника с приложением соответствующих документов.

Особенности для увольнения работников при сокращении штатов (численности), ликвидации индивидуального предпринимателя существенны:

- работникам индивидуальных предпринимателей ТК РФ не предоставляет гарантий в виде заблаговременного предупреждения о сокращении, выходного пособия и сохраняемого среднего заработка на период трудоустройства;

- работодатель вправе сообщить работнику о предстоящем увольнении в любой срок, если определенный срок не указан в трудовом договоре;

- работодатель обязан сообщить работнику о предстоящем увольнении в срок, который указан в трудовом договоре;

- работодатель вправе не выплачивать работнику выходное пособие в связи с сокращением численности (штата) или прекращением деятельности, если такое условие не предусмотрено трудовым договором;

- работодатель обязан выплатить работнику выходное пособие, если это предусмотрено трудовым договором;

[Введите текст]

- размер выходного пособия определяется в трудовом договоре. Оно может быть как больше, так и меньше предусмотренного ч. 1 ст. 178 ТК РФ размера - одного среднего месячного заработка работника.

Установление размера выходного пособия меньше или больше размера среднего месячного заработка работника не является нарушением трудового законодательства⁹⁰.

Например, Р. обратилась в суд с иском к Ф. о признании увольнения незаконным, взыскании выходного пособия, заработной платы, оплаты за дни временной нетрудоспособности, возложении на ответчика обязанности внести в трудовую книжку запись о прекращении трудового договора с указанием статьи, на основании которой с ней прекращены трудовые отношения, компенсации морального вреда.

Судом установлено, что Р. состояла в трудовых отношениях с индивидуальным предпринимателем Ф., работала в должности продавца в магазине.

Разрешая спор и отказывая Р. в удовлетворении исковых требований о взыскании с ответчика выходного пособия и среднего заработка на период трудоустройства в связи с увольнением, суд первой инстанции руководствовался положениями ст. ст. 20, 22, ч. 1 ст. 178, ч. 2 ст. 307 ТК РФ и исходил из того, что условиями трудового договора, заключенного между Р. как работником и индивидуальным предпринимателем Ф. как работодателем, таких гарантий при увольнении, как выплата выходного пособия и среднего заработка, сохраняемого на период трудоустройства, не предусмотрено.

Из приведенных нормативных положений следует, что ТК РФ установлено различное правовое регулирование труда работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем - физическим лицом, в том числе индивидуальным предпринимателем, и работников, работающих у работодателей-организаций. При этом выплата работодателем работнику выходного пособия и сохранение за ним

⁹⁰Байдина О. Особенности трудовых отношений с индивидуальными предпринимателями // Трудовое право. - 2019. - № 3. - С. 86.

среднего заработка на период его трудоустройства в связи с увольнением по п. 1 или п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ гарантированы законом только в случае увольнения работника из организации.

Работникам, работающим у физических лиц, включая индивидуальных предпринимателей, указанная гарантия ТК РФ не предусмотрена⁹¹.

Главной особенностью при регулировании труда работников микропредприятий является установленное в ст. 309.2 ТК РФ правило о том, что работодатель вправе отказаться полностью или частично от принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (правил внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда, положения о премировании, графика сменности и других). В этом случае работодатель должен заключить с работником трудовой договор по типовой форме, утвержденной постановлением Правительства РФ от 27.08.2016 № 858⁹². В этой типовой форме предусмотрены информационные, обязательные и дополнительные условия, составляющие содержание трудового договора в соответствии со ст. 57 ТК РФ.

В типовой форме трудового договора отражены особенности регулирования труда, предусмотренные ТК РФ в отношении надомной и дистанционной работы, в том случае, когда работник заключает трудовой договор об их выполнении. Отдельно в типовой форме предусмотрены особенности заключения трудового договора с иностранными работниками, акцентировано внимание на необходимости указания оснований для оказания медицинской помощи, временно пребывающему в Российской Федерации иностранному гражданину или лицу без гражданства.

В отношении регулирования труда работников транспорта следует согласиться с мнением А. Ф. Нуртдиновой и Л. А. Чикановой о том, что целесообразность включения в ТК РФ специальной главы 51 вызывает сомнение.

⁹¹Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 05.09.2016 г. № 74-КГ16-23 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

⁹²Постановление Правительства РФ от 27.08.2016 г. № 858 «О типовой форме трудового договора, заключаемого между работником и работодателем - субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям» // СЗ РФ. – 2016. - № 36. – Ст. 5414.

Во-первых, установленные этой главой особенности касаются не всех работников транспорта, а только тех, которые принимаются на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств. Во-вторых, либо положения, предусмотренные данной главой в отношении указанных работников, содержатся в других (общих) статьях ТК РФ, либо в отношении них делается отсылка к другим законам⁹³.

Подземные работники - это работники, которые непосредственно осуществляют добычу полезных ископаемых подземным способом, заняты на работах по строительству, эксплуатации подземных сооружений, на аварийно-спасательных работах в указанных сооружениях (кроме подземных сооружений, строительство которых осуществляется открытым способом) (ст. 330.1 ТК РФ). Из данной дефиниции затруднительно определить те отрасли и те категории лиц, которые заняты на подземных работах. Представляется целесообразным либо утвердить перечень профессий и должностей работников, занятых на подземных работах, либо издать унифицированный справочник, в котором будут содержаться профессиональные стандарты для работников, связанных с выполнением подземной работы.

Специфика подземной работы обусловила необходимость включения в ТК РФ дополнительных оснований отстранения от работы лиц, работающих в этих условиях (например, наличие у работника при нахождении его на подземных участках, расположенных на объектах, отнесенных к взрывопожароопасным производственным объектам, курительных принадлежностей, источников огня (спичек, зажигалок и других), алкогольных напитков, наркотических и иных токсических веществ, а также запрещенного правилами внутреннего трудового распорядка для использования на указанных подземных участках личного имущества (в том числе электронных устройств, применение которых может привести к аварийной ситуации)⁹⁴.

⁹³Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А. Дифференциация регулирования трудовых отношений как закономерность развития трудового права // Журнал российского права. - 2015. - № 6. - С. 68-82.

⁹⁴Белова Е. В. Утверждаем правила внутреннего трудового распорядка // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. - 2017. - № 1. - С. 21-29.

Главой 53.1 ТК РФ регулируется труд лиц, временно направленных работодателем к другим физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала). Эта глава, как представляется, нуждается в существенной доработке. Прежде всего, есть неопределенность в отношении тех организаций, которые, помимо частных агентств занятости, могут направлять работников для осуществления трудовой деятельности к другому работодателю. Следует согласиться с мнением А. М. Куренного о том, что сегодняшняя редакция ТК РФ практически блокирует многие достаточно традиционные сферы применения заемного труда (прежде всего клиринговые услуги, охрана и ряд других видов деятельности). Эти вопросы также требуют своего решения⁹⁵.

Кроме того, в гл. 53.1 ТК РФ нечетко решены (или вовсе не решены) многие вопросы, связанные именно с регулированием трудовых отношений направляемых работников (например, о том, какую заработную плату должно выплачивать частное агентство работникам, состоящим в его штате, в случае одностороннего расторжения принимающей или направляющей стороной гражданско-правового договора и др.).

Труд работников Крайнего Севера и местностей, приравненных к ним, в связи с особыми климатическими условиями должен быть компенсирован предоставлением определенных льгот и преимуществ, в частности заработной платой. Повышенная оплата их труда обеспечивается с помощью применения районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате. Как указывает Н. В. Халдеева, районные коэффициенты и процентные надбавки как элементы заработной платы являются необходимым условием реализации государственных концепций и стратегий развития районов Крайнего Севера, обеспечения эффективных государственных гарантий работникам с целью компенсации риска утраты здоровья, трудоспособности, экстремальной

⁹⁵Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации : монография / Под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. - М., 2016. – С. 21.

дискомфортности труда и проживания⁹⁶. При этом в прежней редакции ст. 129 ТК РФ было указано, что в величину минимального размера оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиационному загрязнению. Однако действующее законодательство такое правило не включает. Поэтому, следует согласиться с теми, кто обоснованно считает, что в величину минимального размера оплаты труда не должны включаться компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты⁹⁷. Тогда как в приказе Минздравсоцразвития РФ от 27 августа 2008 г. № 450-н⁹⁸ указано обратное, хотя и соответствует нормам ныне действующего трудового законодательства.

Бесспорной представляется позиция Верховного Суда РФ о том, что правильной является практика тех судов, которые удовлетворяли требования работников о взыскании заработной платы с учетом районных коэффициентов и процентных надбавок в тех случаях, когда работникам, работавшим в районах Крайнего Севера или местностях, приравненных к ним, работодателями устанавливалась заработная плата в размере минимального размера оплаты труда (МРОТ)⁹⁹. К заработной плате работника организации, расположенной в районе Крайнего Севера или приравненной к районам Крайнего Севера местности,

⁹⁶Халдеева Н. В. Трудовые отношения в районах Крайнего Севера: теория и практика правового регулирования: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. - М., 2015. – С. 22.

⁹⁷Абузярова Н. А. Проблемы минимального размера оплаты труда и индексация заработной платы // Сочетание государственного и договорного регулирования в сфере наемного труда и социального обеспечения : материалы VIII Междунар. науч.-практ. конференции / под общ. ред. К. Н. Гусова. М., 2012. С. 42 ; Петров А. Я. Зарплата: актуальные вопросы трудового права. М. 2011. С. 74—76 ; Минимальные границы заработной платы. Эффективный контракт: монография / И. Я. Белицкая, Д. Л. Кузнецов, Ю. П. Орловский [и др.] ; отв. ред. Ю. П. Орловский. М., 2015.

⁹⁸Приказ Минздравсоцразвития России от 27.08.2008 г. № 450н (ред. от 20.02.2014) «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке федеральными государственными органами условий оплаты труда для работающих в них и в их территориальных органах работников» [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

⁹⁹Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26.02.2014) // БВС РФ. - 2014. - № 4.

установленной в размере МРОТ, начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в данных районах и местностях¹⁰⁰.

Следует обратить внимание на то, что большинство внесенных в последнее время в ТК РФ изменений способствует совершенствованию действующего трудового законодательства. Однако очевидно, что не все они носят позитивный характер. Так, в ТК РФ включены нормы, касающиеся труда лиц, деятельность которых связана с подготовкой и проведением в Российской Федерации чемпионата мира по футболу FIFA 2018 года и Кубка конфедераций FIFA 2017 года. Данные положения с определенным сроком действия, как представляется, не должны содержаться в ТК РФ, который является основным источником трудового права, системообразующим актом, рассчитанным на неопределенный срок действия, в связи, с чем законы разового характера, относящиеся к конкретным видам деятельности, не должны предполагать внесение изменений в базовый закон страны. Аналогично ст. 351.1 ТК РФ, регламентирующая дополнительное основание прекращения трудового договора с помощником нотариуса, представляется излишней, поскольку в ст. 19.1 Основ законодательства Российской Федерации о нотариате¹⁰¹ такое основание указано, а согласно п. 14 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор с работником может быть расторгнут в случаях, установленных иными федеральными законами.

Нельзя не согласиться с А.Ф. Нуртдиновой и Л.А. Чикановой в том, что дополнения, внесенные в ТК РФ, касающиеся регулирования труда работников таких организаций, как государственные корпорации, государственные компании, Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования, не затрагивают ни регламентации трудового процесса, ни условий труда. По существу, это обязанности не перед работодателем, а перед государством, которые по большому счету не имеют

¹⁰⁰ Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за четвертый квартал 2009 года (утв. постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 10.03.2010) // БВС РФ. - 2010. - № 5.

¹⁰¹ Основы законодательства Российской Федерации о нотариате (утв. ВС РФ 11.02.1993 г. № 4462-1) (ред. от 27.12.2018) // Российская газета. – 1993. – 13 марта. - № 49.

отношения к труду. Поэтому и включать их в систему трудового законодательства нельзя¹⁰².

Проведенный во второй главе выпускной квалификационной работе анализ отдельных видов трудовых договоров, позволяет сделать следующие выводы.

1. Одним из вероятных вариантов развития законодательства может стать разрешение сторонам на основании достигнутого соглашения заключать трудовой договор на определенный срок, не будучи при этом связанными обязательностью наличия каких-либо дополнительных причин (оснований). Кроме того, необходимо легализовать практику, когда основанием заключения срочного трудового договора является не одна причина или обстоятельство, а несколько подобных причин.

В отношении научно-педагогических работников необходимо отменить норму, допускающую заключение срочного трудового договора с этими категориями работников.

2. Необходимо в ст. 3 ТК РФ уточнить понятие легкого труда в отношении несовершеннолетних разных возрастных групп.

Многочисленные изъятия из общих правил, необходимость для законодателя проводить нормативную работу по закреплению исключений из общего правила представляются дополнительным подтверждением вывода, что установленные ст. 284 ТК РФ ограничения по продолжительности работы по совместительству являются излишними. В этой связи логичным представляется изменение основной нормы.

3. Дополнения, внесенные в ТК РФ, касающиеся регулирования труда работников таких организаций, как государственные корпорации, государственные компании, Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования, не затрагивают ни регламентации трудового процесса, ни условий труда. Поэтому и включать их в систему трудового законодательства нельзя.

¹⁰²Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Дифференциация регулирования трудовых отношений как закономерность развития трудового права // Журнал российского права. - 2015. - № 6. – С. 55.

В связи с чем, ближайшей задачей законодателя является приведение отдельных норм трудового права в соответствие с существующей в настоящее время реальной дифференциацией условий труда работников.

Заключение

По результатам проведенного исследования, представляется возможным сформулировать следующие выводы.

В первой главе выпускной квалификационной работы был проведен теоретико-правовой анализ трудового договора. В частности, было установлено, что в соответствии с положениями современной науки трудового права, трудовой договор правильно рассматривать как соглашение, как юридический факт, как институт трудового права и как документ, заключаемые сторонами трудового договора, т.е. между работодателем и работником. При этом, несмотря на однозначные подходы доктрины трудового права к определению правовой природы трудового договора как соглашения, регулируемого нормами трудового права, судебная практика не так однозначна. Высший Арбитражный Суд РФ (ныне упраздненный как самостоятельный судебный орган) дал разъяснения, согласно которым трудовой договор руководителя хозяйственного общества может быть признан сделкой, в том числе сделкой с заинтересованностью. Думается, такой подход противоречит законодательству, в связи с чем, необходимо дать соответствующее разъяснение на уровне высшей судебной инстанции.

Проведенный анализ существующих классификаций трудовых договоров показал, что традиционным является деление трудовых договоров в зависимости от срока и категории работников, с которыми заключается трудовой договор.

В целях дальнейшего исследования отдельных видов трудовых договоров все трудовые договоры были классифицированы на срочные и трудовые договора с отдельными категориями работников, которые в свою очередь были разделены на трудовые договора по характеру трудовых отношений и трудовые договора по субъектному составу.

Вторая глава выпускной квалификационной работы была посвящена исследованию отдельных видов трудовых договоров.

Прежде всего, был рассмотрен срочный трудовой договор, по результатам исследования которого можно сделать некоторые выводы.

В настоящее время срочные трудовые договоры не связаны с дополнительными ограничениями возможности работника прекратить трудовые отношения с работодателем без наличия уважительных причин до истечения срока договора, как это было раньше. В период действия срочного трудового договора и при его прекращении работнику предоставляется тот же объем гарантий, что и работнику, заключившему трудовой договор на неопределенный срок. В этой связи одним из вероятных вариантов развития законодательства может стать разрешение сторонам на основании достигнутого соглашения заключать трудовой договор на определенный срок, не будучи при этом связанными обязательностью наличия каких-либо дополнительных причин (оснований). При этом необходимо отметить, что основные препятствия в изменении базовых подходов к заключению срочных трудовых договоров в большей степени связаны с влиянием на российское законодательство международно-правовых норм, в соответствии с которыми срочные трудовые договоры могут заключаться только в традиционных отраслях с сезонным характером работы или в случаях, когда у работодателя нет возможности заключить бессрочный трудовой договор. Однако ничто не препятствует в настоящее время расширить возможности заключения срочных трудовых договоров даже в рамках сложившихся традиционных правовых подходов.

К трудовым договорам по характеру трудовых отношений, относятся трудовые договора, заключаемые в соответствии с особенностями, предусмотренными нормами глав 42, 44, 45, 46, 49, 49.1, 51.1 ТК РФ. Ввиду многочисленности данных договоров и ограниченности объема работы, были рассмотрены лишь некоторые из перечисленных видов трудовых договоров, вызывающие, как в теории, так и на практике споры и неопределенности.

Сформулированный в ч. 1 ст. 265 ТК РФ перечень работ, на которых запрещен труд лиц в возрасте до 18 лет, является недостаточным и требует

доработки на основе анализа современных сфер применения труда несовершеннолетних. В частности, необходимо ответить на вопрос, показана ли несовершеннолетним работа в модельном бизнесе, распространенная сегодня; не причиняет ли такой труд, построенный на эксплуатации исключительно внешних данных, а также на ряде ограничений, прежде всего в питании, вред здоровью и нравственному развитию подростков.

Кроме того в ст. 63 необходимо уточнить понятие легкого труда в отношении несовершеннолетних разных возрастных групп.

Установленные ст. 284 ТК РФ ограничения по продолжительности работы по совместительству являются излишними. Логичным представляется изменение основной нормы - снятие общих ограничений на выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время - как по продолжительности времени выполнения такой работы, так и иных существующих ограничений и запретов - и установление ограничений на выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время лишь для отдельных категорий работников. При этом такая работа уже не будет нуждаться в выделении регулирующих ее норм в отдельный институт трудового права, а также создании специального терминологического аппарата и потребует лишь одной статьи с указанием на возможность запрета, при этом право устанавливать запреты для отдельных категорий работников может быть предоставлено Правительству РФ.

Нуждается в корректировке ст. 287 ТК РФ. В частности, одним из вариантов может быть предоставление работодателю права в коллективном договоре, локальном нормативном акте или трудовом договоре закреплять возможность за счет работодателя подготовки и дополнительного профессионального образования, а также прохождения независимой оценки квалификации работником, для которого работа у данного работодателя является не единственным местом работы по трудовому договору.

Дистанционные работники должны иметь определенные преимущества перед другими лицами, которые выполняют трудовую функцию под непосредственным контролем представителей работодателя. Дистанционным работникам необходимо выплачивать компенсации за использование ими имущества в интересах работодателя. Отсутствие данных выплат также приводит к ограничению прав дистанционных работников в сравнении с теми, кто непосредственно трудится у работодателя и получает соответствующие компенсации за использование своего имущества (или использует оборудование работодателя). Более того, предоставление дополнительных льгот дистанционным работникам вследствие экономии средств работодателя, необходимых для организации рабочих мест других работников, является дифференциацией, поскольку этот фактор указан в законодательстве.

К трудовым договорам по субъектному составу относятся трудовые договора, заключаемые в соответствии с особенностями, предусмотренными нормами глав 41, 43, 47, 48, 48.1, 50, 50.1, 51, 52, 52.1, 53, 53.1, 54, 54.1, 55 ТК РФ.

Целесообразность включения в ТК РФ специальной главы 51, регулирующей труд работников транспорта, вызывает сомнение. Во-первых, установленные этой главой особенности касаются не всех работников транспорта, а только тех, которые принимаются на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств. Во-вторых, либо положения, предусмотренные данной главой в отношении указанных работников, содержатся в других (общих) статьях ТК РФ, либо в отношении них делается отсылка к другим законам.

Нуждается в совершенствовании гл. 53.1 ТК РФ, регулирующая труд лиц, временно направленных работодателем к другим физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала). Прежде всего, есть неопределенность в отношении тех организаций, которые, помимо частных агентств занятости, могут направлять работников для осуществления трудовой деятельности к другому работодателю. Ныне действующая редакция ТК РФ практически блокирует многие достаточно традиционные сферы применения

заемного труда (прежде всего клиринговые услуги, охрана и ряд других видов деятельности). Эти вопросы также требуют своего решения.

Кроме того, в гл. 53.1 ТК РФ нечетко решены (или вовсе не решены) многие вопросы, связанные именно с регулированием трудовых отношений направляемых работников (например, о том, какую заработную плату должно выплачивать частное агентство работникам, состоящим в его штате, в случае одностороннего расторжения принимающей или направляющей стороной гражданско-правового договора и др.).

Дополнения, внесенные в ТК РФ, касающиеся регулирования труда работников таких организаций, как государственные корпорации, государственные компании, Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования, не затрагивают ни регламентации трудового процесса, ни условий труда. По существу, это обязанности не перед работодателем, а перед государством, которые по большому счету не имеют отношения к труду. Поэтому и включать их в систему трудового законодательства нельзя.

Таким образом, одной из задач законодателя является приведение отдельных норм трудового права в соответствие с существующей в настоящее время реальной дифференциацией условий труда работников.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативные 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 . № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 г. № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 г. № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 г. № 11-ФКЗ) // СЗ РФ. - 2014. - № 31. - Ст. 4398.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ (ред. от 03.08.2018) // СЗ РФ. – 1994. - № 32. – Ст. 3301.
3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 г. № 195-ФЗ (ред. от 23.04.2019) // СЗ РФ. – 2002. - № 1 (Ч. 1). – Ст. 1.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) // СЗ РФ. – 2002. - № 1 (Ч. 1). – Ст. 3.
5. Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации от 24.07.2002 г. № 95-ФЗ (ред. от 25.12.2018) // СЗ РФ. – 2002. - № 30. – Ст. 3012.
6. Федеральный закон от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ (ред. от 27.12.2018) «О специальной оценке условий труда» // СЗ РФ. – 2013. - № 52 (Ч. 1). – Ст. 6991.
7. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 25.12.2018) «Об образовании в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2012. № 53 (Ч. 1). Ст. 7598.
8. Федеральный закон от 08.02.1998 г. № 14-ФЗ (ред. от 23.04.2018) «Об обществах с ограниченной ответственностью» // СЗ РФ. – 1998. - № 7. – Ст. 785.
9. Федеральный закон от 26.12.1995 г. № 208-ФЗ (ред. от 15.04.2019) «Об акционерных обществах» // СЗ РФ. – 1996. - № 1. – Ст. 1.
10. Основы законодательства Российской Федерации о нотариате (утв. ВС РФ 11.02.1993 г. № 4462-1) (ред. от 27.12.2018) // Российская газета. – 1993. – 13 марта. - № 49.
11. Постановление Правительства РФ от 27.08.2016 г. № 858 «О типовой форме трудового договора, заключаемого между работником и работодателем -

субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям» // СЗ РФ. – 2016. - № 36. – Ст. 5414.

12. Постановление Минтруда РФ от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» // Российская газета. – 2003. – 16 августа. - № 162.

13. Приказ Минздравсоцразвития России от 27.08.2008 г. № 450н (ред. от 20.02.2014) «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке федеральными государственными органами условий оплаты труда для работающих в них и в их территориальных органах работников» [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

14. Письмо Роструда от 06.03.2013 г. № 177-6-1 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

15. Письмо Роструда от 31.10.2007 г. № 4413-6 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

16. Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.). (утратил силу).

17. Постановление ВЦИК от 09.11.1922 г. «О введении в действие Кодекса Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р. изд. 1922 г.» (вместе с «Кодексом Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р.») [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.). (утратил силу).

Специальная литература

18. Абузярова Н. А. Проблемы минимального размера оплаты труда и индексация заработной платы // Сочетание государственного и договорного регулирования в сфере наемного труда и социального обеспечения : материалы VIII Междунар. науч.-практ. конференции / Под общ. ред. К. Н. Гусова. - М., 2012. - С. 42-46.

19. Байдина О. Особенности трудовых отношений с индивидуальными предпринимателями // Трудовое право. - 2019. - № 3. - С. 84-88.

20. Баранов В.М. «Квалифицированное молчание законодателя» как общеправовой феномен (к вопросу о сущности и функционировании пробелов в праве // Пробелы в российском законодательстве. - 2008. - № 1. – С. 12-16.

21. Батусова Е.С. Правовое регулирование срочных трудовых договоров в России и некоторых зарубежных странах: монография / Отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: КОНТРАКТ, 2015. 132 с.

22. Батусова Е.С. Специфика правового регулирования срочных трудовых договоров в некоторых странах Лиги арабских государств (ЛАГ) // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 1. С. 52 - 56.

23. Безина А.К., Бикеев А.А., Сафина Д.А. Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих. - Казань, 1984. – 160 с.

24. Белова Е. В. Утверждаем правила внутреннего трудового распорядка // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. - 2017. - № 1. - С. 21-29.

25. Бизюков П., Ляпин А., Шершукова Л., Нойнхедфер Г. Неустойчивая занятость и ее последствия для работников: цикл брошюр по проекту «Экономическая экспертиза для работников». - М.: ЦСТП, 2007. – 160 с.

26. Бондаренко Э.Н. Трудовой договор как основание возникновения правоотношения. - СПб., 2004. – 270 с.

27. Бугров Л.Ю. Дифференциация и трудовые договоры // Сборник материалов Пятой международной научно-практической конференции «Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения». - М., 2009. - С. 42 – 47.

28. Войтинский И.С. Трудовой договор по Кодексу законов о труде // Вопросы труда. - 1923. - № 9. - С. 27 - 44.

29. Гейхман В.Л. Конкурсный отбор научно-педагогических работников вузов: роль и значение // Трудовое право в России и за рубежом. - 2013. - № 1. - С. 13 – 15.

30. Герасимова Е.С. Неустойчивая занятость: последствия для общества // Право. Журнал Высшей школы экономики. - 2012. - № 1. - С. 182 – 193.

31. Грачев Д.А. Сравнительный анализ трудового договора и гражданско-правовых договоров в области научного и технического творчества // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 2. С. 35 – 38

32. Гусов К.Н. Договоры о труде в трудовом праве при формировании рыночной экономики: Дис. ... д-ра юрид. наук. - М., 1993. – 433 с.

33. Гусов К.Н. Договоры о труде в трудовом праве при формировании рыночной экономики: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. - М., 1993. – 45 с.

34. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. - М.: Проспект, 2004. – 677 с.

35. Гусов К.Н., Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников: Научно-практическое пособие / Под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2018. 240 с.

36. Дзарасов М.Э. Отграничение трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров: вопросы теории и практики // Юстиция. 2016. № 2. С. 58 – 65.

37. Диалектика развития трудового права: от советского периода до наших дней: Избранные труды Ю.П. Орловского. - М.: РГ-Пресс, 2018. – 813 с.

38. Дивеева Н.И. Теоретические проблемы индивидуального правового регулирования. - Барнаул, 2008. – 360 с.

39. Долова А.З. Порядок избрания по конкурсу научно-педагогических и научных работников // Кадровик. Трудовое право для кадровика. - 2013. - № 6. - С. 54 – 59.

40. Ельяшевич В.Б. Новое движение в области договора о труде // Право. - 1907. - № 3. - С. 172 - 179.

41. Жильцов М.А. О правовой природе договора, заключенного с руководителем хозяйственного общества // Российский юридический журнал. - 2018. - № 4. - С. 120-126.

42. Забрамная Е.Ю. Актуальные вопросы правового регулирования труда несовершеннолетних работников // Трудовое право в России и за рубежом. - 2018. - № 1. - С. 40 - 43.

43. Захарова М.В. Представительство интересов научно-педагогических работников во Франции: позитивный опыт для России // Юридическое образование и наука. - 2015. - № 4. - С. 19 - 22.

44. Корнийчук Г.А. Прием и увольнение работников: подбор и оценка персонала, оформление трудовых отношений (с учетом последних изменений в Трудовом кодексе РФ). - М.: Омега-Л, 2007. – 260 с.

45. Курс российского трудового права. Т. 3: Трудовой договор / Под ред. Е.Б. Хохлова. - СПб., 2007. – 770 с.

46. Курс трудового права. Особенная часть. Кн. 1: Индивидуальное трудовое право: В 3 т. / Под общ. ред. О.В. Курылевой и К.Л. Томашевского. - Минск, 2014. - Т. 1. – 580 с.

47. Левиант Ф.М. Виды трудового договора. - М., 1966. – 190 с.

48. Лушников А.М., Лушникова М.В. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития: Монография. - М.: Проспект, 2015. – 190 с.

49. Лушникова М.В., Кириллова Л.С. Принцип flexicurity в нетипичных трудовых договорах // Социальное и пенсионное право. 2018. № 2. С. 46 -

50. Лютов Н.Л. Срочный трудовой договор как инструмент неустойчивой занятости: многократное перезаключение и возможность заключения с научно-педагогическими работниками // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 4. С. 20-26.

51. Маврин С.П., Филиппова М.В., Хохлов Е.Б. Трудовое право России: Учебник. - СПбГУ, 2005. – 577 с.

52. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации : монография / Под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. - М., 2016. – 270 с.

53. Минимальные границы заработной платы. Эффективный контракт: монография / Отв. ред. Ю. П. Орловский. - М., 2015. – 190 с.

54. Миронов В.И. Научно-правовое заключение на апелляционное определение об оставлении в силе решения суда об отказе в иске о восстановлении на работе и других требований. НЭПС // Апелляционное определение Челябинского облсуда от 12 апреля 2016 года по делу № 11-4730/2016. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

55. Миронов В.И., Новикова М.В. Дистанционная работа как явление на российском рынке труда: дифференциация и дискриминация (часть 1) // Трудовое право в России и за рубежом. - 2019. - № 1. - С. 38 - 42.

56. Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда: Монография / Под ред. В.Н. Бобкова и др. - М.: РеалПринт, 2017. - 560 с.

57. Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А. Дифференциация регулирования трудовых отношений как закономерность развития трудового права // Журнал российского права. - 2015. - № 6. - С. 68-82.

58. Особенности регулирования трудовых отношений в условиях цифровой экономики: монография / Под ред. Ю.П. Орловского, Д.Л. Кузнецова. - М.: КОНТРАКТ, 2018. – 240 с.

59. Офман Е.М. Расторжение трудового договора с дистанционными работниками: отдельные проблемы // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 1. С. 46 - 49.

60. Петров А. Я. Заработная плата: актуальные вопросы трудового права. - М. 2011. - С. 74-76.

61. Пластинина Н. Нетипичный трудовой договор // Трудовое право. 2018. № 7. С. 27 – 50.

62. Прием на работу. Заключение трудового договора: Учебно-практическое пособие / Отв. ред. Ю.П. Орловский. - М.: ЮРИДИЧЕСКАЯ ФИРМА «КОНТРАКТ»; Волтерс Клувер, 2011. – 312 с.

63. Савин В.Т. Договоры о труде по советскому трудовому праву: Дис. ... канд. юрид. наук, - М., 1985 – 188 с.

64. Санникова Л.В. Договор найма труда в России. - М., 1999. – 420 с.

65. Серебрякова Е.А., Ситникова Е.Г. Трудовой договор с иностранцем: от заключения до прекращения. М.: Редакция «Российской газеты», 2017. Вып. 17. 176 с.

66. Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В., Серебрякова Е.А. Изменяем трудовой договор: права, обязанности, оформление. - М.: Редакция «Российской газеты», 2017. - Вып. 5. – С. 5-12.

67. Скачкова Г.С. Договоры (контракты) о труде в различных сферах деятельности. - М., 2001. – 270 с.

68. Стэндинг Г. Прекариат - новый опасный класс. - М.: Ад Маргинем пресс, 2014. - 328 с.

69. Таль Л.С. Договор о труде как родовое понятие // Право. - 1908. - № 28. - С. 1485 – 1500.

70. Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ч. 1. Общее учение. Ч. 2. Внутренний распорядок хозяйственных предприятий. - Ярославль, 1913 - 1918.

71. Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. - М., 2006. – 720 с.

72. Тарусина Н.Н., Лушников А.М., Лушникова М.В. Социальные договоры в праве: монография. - М.: Проспект, 2017. – 480 с.

73. Трудовое право / Под ред. В.М. Лебедева. - М., 2011. – 622 с.

74. Трудовое право / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой, Н.Г. Гладкова. - М., 2016. – 530 с.

75. Трудовое право / Под ред. Ю.П. Орловского. - М., 2014. – 890 с.

76. Трудовое право России / Под ред. А.М. Куренного. - М., 2016. – 470 с.
77. Трудовое право России / Под ред. С.Ю. Головиной, М.В. Молодцова. - М., 2008. – 423 с.
78. Филипова И.А. Трудовой договор: понятие, форма и содержание (на примере законодательства России, Франции, Великобритании, США и Китая) // Российский юридический журнал. 2016. № 3. С. 187 - 194.
79. Халдеева Н. В. Трудовые отношения в районах Крайнего Севера: теория и практика правового регулирования: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. - М., 2015. – 44 с.
80. Харитонов В.И., Харитонов Ю.В. Трудовой договор: Учеб. пособ. - М., 2007. – 213 с.
81. Черных Н.В. Избрание по конкурсу научно-педагогических работников: Монография. - М.: Проспект, 2018. - С. 24 – 82.
82. Шестакова Е.В. Сложные вопросы изменений трудового законодательства в 2019 году [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).
83. Chen Yu.Fu., Funke M. China's new labour contract law: no harm to employment? // BOFIT Discussion Papers. - 2008. - Т. 2008. - № 29.- С. 01-38.
84. Shevchenko O.A. Features nature and content of employment contract of professional athlete // Theory and Practice of Physical Culture. - 2015. - № 10. - С. 22-24.
85. Tsesarsky F.A. The ratio of national labour laws and international legal acts in regulation of the employment contract // Проблеми законності. - 2012. - № 119. - С. 102-109.

Материалы юридической практики

86. Постановление Конституционного Суда РФ от 16.10.2018 г. № 37-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 281 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки О.А. Третьяковой» // ВКС РФ. – 2018. - № 6.

87. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» // БВС РФ. – 2018. - № 6.

88. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 г. № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» // БВС РФ. – 2015. - № 7.

89. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // БВС РФ. – 2004. - № 6.

90. Постановление Пленума ВАС РФ от 16.05.2014 г. № 28 (ред. от 26.06.2018) «О некоторых вопросах, связанных с оспариванием крупных сделок и сделок с заинтересованностью» // ВАС РФ. – 2014. - № 6.

91. Определение Верховного Суда РФ от 27.02.2017 г. № 302-КГ17-382 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

92. Определение Верховного Суда РФ от 27.06.2014 г. № 41-КГ14-10 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

93. Определение ВАС РФ от 05.06.2009 г. № ВАС-6362/09 по делу № А51-6093/2008,20-161 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

94. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 05.09.2016 г. № 74-КГ16-23 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

95. Постановление Семнадцатого арбитражного апелляционного суда от 03.09.2018 г. № 17АП-10674/2018-АК по делу № А60-10580/2018 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

96. Постановление Первого арбитражного апелляционного суда от 14.08.2015 г. по делу № А43-31315/2014 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

97. Постановление Второго арбитражного апелляционного суда от 17.04.2012 г. по делу № А28-9456/2011 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

98. Постановление Второго арбитражного апелляционного суда от 21.11.2012 г. по делу № А29-5501/2012 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

99. Постановление Девятого арбитражного апелляционного суда от 26.05.2010 г. № 09АП-10226/2010-АК по делу № А40-13990/10-154-41 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).