

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

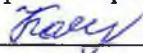
**федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«АЛТАЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Юридический институт
Кафедра трудового, экологического права и гражданского процесса

**Виды трудовых договоров
(магистерская диссертация)**

Выполнил (а) магистрант
3 курса, 384 м-з группы,
заочной формы обучения

Комарова Ирина Валерьевна



Научный руководитель
к.ю.н., доцент Киселева Е.В.

Допустить к защите
Зав. кафедрой трудового,
экологического права и
гражданского процесса
д.ю.н., доцент Аничкин Е.С.

«__» _____ 20__ г.

Выпускная квалификационная
работа защищена

«__» _____ 20__ г.

Оценка _____

Председатель ГАК
Фандин И.Л.

Оглавление

Введение	3
ГЛАВА 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	7
1.1 Понятие и значение трудового договора.....	7
1.2 Отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров о труде.....	13
ГЛАВА 2. КЛАССИФИКАЦИЯ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ	24
2.1. Критерии классификации.....	24
2.1. Основные виды трудовых договоров: бессрочный и срочный.....	34
ГЛАВА 3. КЛАССИФИКАЦИЯ ОТДЕЛЬНЫХ ВИДОВ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ	45
3.1 Трудовой договор с руководителем организации.....	45
3.2 Трудовой договор с лицами, работающими по совместительству.....	53
Заключение	61
Библиографический список	65

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Сложная эпидемиологическая обстановка во всем мире, экономические кризисы и их влияние на рынок труда, недостаток гибких путей регулирования трудовых отношений подводят нас к актуализации вопросов о видах трудового договора.

Важное практическое значение имеет классификация трудовых договоров на виды по различным основаниям, т.к. они позволяют индивидуализировать трудовые отношения применительно к категории работника, возраста работника, вида работодателя, специфики трудовой деятельности и т.д.

Сегодня получила широкое распространение практика заключения срочных трудовых договоров. В законодательстве многих стран мира — это не редкость, а скорее обычное явление. Опыт некоторых стран показывает наличие прогрессивных взглядов на вопросы, связанные с заключением срочных трудовых договоров, который можно использовать для совершенствования российского трудового законодательства. В этой связи, в диссертации проводится исследование действующих норм трудового законодательства Российской Федерации в сравнении с опытом некоторых стран СНГ.

На данный момент одним из направлений развития трудового права является усиленное разграничение правового регулирования, что проявляется в специальной координации труда некоторых категорий работников. Следовательно, немаловажными являются вопросы, связанные с особенностями заключения, изменения и прекращения трудового договора с отдельными категориями работников. В работе исследованы такие категории, как руководитель организации и лица, работающие по совместительству. В условиях современности исследование отдельных видов трудовых договоров позволит выявить проблемы, существующие на практике и найти возможные варианты решения этих проблем.

Целью магистерской диссертации является комплексное теоретическое и практическое изучение трудовых договоров, анализ теоретических и практических проблем некоторых видов трудового договора на примере трудового права России и стран СНГ.

Для достижения цели необходимо решить **ряд важных задач**:

- исследовать понятие и значение трудового договора, его отличие от смежных договоров о труде;
- выделить основные критерии классификации трудовых договоров и их видов;
- изучить основные виды трудового договора: срочного и бессрочного;
- рассмотреть особенности трудового договора с руководителем организации;
- исследовать специфику трудового договора с лицами, работающими по совместительству.

Объектом исследования выступают правоотношения, возникающие при заключении трудовых договоров между работником и работодателем, в зависимости от их вида и специфики.

Предмет исследования составляют нормативно-правовые акты, труды ученых в области трудового права, затрагивающие критерии классификации трудового договора, судебная практика.

Степень научной разработанности. В известной степени обновленный подход к исследованию видов трудовых договоров в Российской Федерации обнаруживается в работах В.А. Абадуева («Изменение условий о сроке трудового договора: концептуальные проблемы и способы их решения», 2007), А.А. Шевелёва («Актуальные вопросы заключения и прекращения срочных трудовых договоров», 2013), Л.Ю. Малинина («Распространение общих и специальных норм трудового кодекса РФ на руководителя организации», 2016), Е.А. Субботина («От правового института «Срочный трудовой договор» к

правовому институту «Трудовой договор о работе определенной продолжительности», 2019). Тем не менее, тема заключения и продления срочных трудовых договоров оставляет много дискуссионных вопросов, которые требуют более детального рассмотрения и изучения. В настоящем исследовании рассмотрена теория и практика заключения срочных трудовых договоров в РФ и странах СНГ, выявлены противоречия правовых норм трудового законодательства, представлены предложения по совершенствованию трудового законодательства.

Общетеоретические основы исследования составляют труды ученых в области трудового права Е.С. Батусовой, И.С. Войтинского, И.С. Выгодской, И.Т. Выгодской, К.Н. Гусова, В.Л. Гейхмана, И.К. Дмитриевой, Ю.П. Орловского, Ф.М. Левиант, А.М. Лушников, М.В. Лушниковой, С.П. Маврина, А.Я. Петрова, А.Я. Рыженкова и других отечественных исследователей, в которых нашли отражение общие вопросы о трудовом договоре его видах и классификации.

Нормативную базу исследования составляют: Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, Гражданский кодекс РФ; Кодекс РФ об административных правонарушениях; Трудовой кодекс Азербайджанской Республики, Трудовой кодекс Республики Беларусь, Трудовой кодекс Республики Казахстан, Трудовой кодекс Кыргызской Республики, Трудовой кодекс Республики Таджикистан, Трудовой Кодекс Туркменистана, Трудовой кодекс Республики Узбекистан, Кодекс законов о труде Украины, Федеральный закон от 14.11.2002 г. N 161-ФЗ "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях", Федеральный закон от 17.03.2004 г. N 81-ФЗ «О государственных пособиях», Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", Постановлением Правительства РФ от 16.03.2000 г. N 234 "О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий", и др.

Эмпирическую базу исследования составляют: Определение Мурманского областного суда, Определение Верховного суда Чувашской Республики, Апелляционное определение СК по гражданским делам Пензенского областного суда, Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда, Апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда, Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Татарстан и др.

Методологическую основу исследования составляют общенаучные методы познания (анализ, синтез, диалектика) и частно-научные методы познания (исторический, ретроспективный, сравнительно-правовой, формально-логический, конкретно-социологический), которые способствовали всестороннему и предметному исследованию поставленных вопросов.

Практическая значимость исследования обосновывается тем, что в данной работе выдвинуты и сформулированы предложения по внесению изменений и дополнений в современное трудовое законодательство.

Результаты исследования, теоретические выводы и научно-практические рекомендации также могут использоваться при разработке и внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс РФ. Положения диссертации могут применяться в учебном процессе при преподавании и изучении курса «Трудовое право» и специальных курсов, направленных на изучение трудового законодательства.

Структура магистерской диссертационной работы обусловлена целями и задачами исследования. Работа состоит из введения, трех глав, заключения и библиографического списка.

ГЛАВА 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

1.1. Понятие и значение трудового договора

Трудовой договор имеет важное значение для общества в социальной жизни, поскольку буквально каждый гражданин в определенной степени вовлечен в трудовые отношения. Трудовой договор как правовой институт занимает главное место в российском трудовом праве, служит тем ядром, вокруг которого формируются и развиваются другие институты трудового права, в данный момент он приобрел обязательный характер и это является положительным фактором в трудовом законодательстве. В настоящее время ни один работник не может работать без трудового договора, кем бы, где бы, он не работал в качестве такового.

Стоит обозначить, что на сегодняшний день в литературе, касающейся сферы труда и отношений, возникающих с момента заключения соглашения о труде, трудовой договор рассматривается в разных аспектах.

Отдельные ученые-трудовики непосредственно подразумевают правовую форму реализации принципа свободы труда под трудовым договором, и к этой же форме относят гражданско-правовые договоры, касающиеся труда, контракты о государственной гражданской, правоохранительной и военной службе. С точки зрения других научных исследователей трудовой договор – это комплекс правовых норм, которые регулируют отношения, возникшие в результате подписания такого договора.

В труде Маврина С.П. трудовой договор определяется, как письменный документ и выступает источником субъективного права¹.

На уровне трудового законодательства под трудовым договором понимается основание возникновения трудовых отношений между

¹ Маврин С. П. Трудовое право России: учебник / Маврин С. П. // под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. М.; Издательство Норма, - 2002. - С. 274.

непосредственным работодателем и работником, а также их существование во времени и особенности (ст. 16 ТК РФ) их регулирования (ст. 9 ТК РФ).²

Существует определение, в котором трудовой договор представляется центральным институтом трудового права. На сегодняшний день в Трудовом Кодексе РФ содержится пять глав, которые посвящены именно трудовому договору. В этих главах рассмотрены все основные моменты, которые связаны с его заключением, прекращением и прочее. Также трудовой договор выступает в качестве механизма защиты социально-трудовых прав граждан и осуществляет одно из главнейших прав человека.³ Согласно такому праву каждый гражданин обладает правом самостоятельно выбирать род своей деятельности и распоряжаться своими способностями, так как он желает. Все это обеспечивается за счет трудового договора.⁴

В статье 56 ТК РФ под трудовым договором прямо понимается соглашение, которое заключают между собой работодатель и работник, при этом в соответствии с таким договором работодатель обязан предоставить новому работнику все соответствующие условия, соответствующие нормам труда и своевременно выплачивать заработную плату.

Законодательство о труде любой страны имеет свой термин определяющий понятие трудового договора. Однако следует заметить, что все определения договоров о труде, включают в себя указание на заключение соглашения между работником и работодателем (нанимателем) и упоминание их основных соответствующих обязанностей. При этом в одних странах вышесказанное толкование приведено в ст. 1 кодифицированного закона, посвященного основным понятиям и используемым определениям (Республика Беларусь⁵, Республика Казахстан⁶), в других - в разделах (главах), посвященных

² Петров А. Я. Трудовой договор - институт современного российского трудового права / Петров А. Я. // Издательство Интел-Синтез. № 1 - 2008. – С. 54.

³ Рыженков А. Я. Трудовое право России / Рыженков А. Я., Мелихов В. М., Шаронов С. А. // под общ. ред. Рыженкова А. Я. - Издательство Гриф УМО ВО – 2019. – С. 426.

⁴ Кузнецов Д.Л. Трудовое право России: учебник / Д.Л. Кузнецов, А.Ф. Нуртдинова, Ю.П. Орловский и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. – 3-е изд. – М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, - 2019. – VIII, С. 648.

⁵ Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 года № 296-3 (с изменениями и дополнениями по состоянию на 18.07.2019 г.) [Электронный ресурс]. – Электр. дан. – 2020. – Режим доступа : <https://belzakon.net/> – Загл. с экрана.

трудовому договору (Кыргызская Республика⁷, РФ, Республика Таджикистан⁸, Республика Узбекистан⁹).

В ТК Республики Беларусь дается следующее определение понятию договор о труде, в котором определяется, что это заключаемое между нанимателем и работником соглашение, работник при этом, обязуется выполнить работу по конкретной специальности либо сразу по нескольким и т.д., а нанимающая сторона обязуется обеспечить все соответствующие условия труда согласно действующему законодательству.

Как видим, в Трудовом кодексе РФ предусмотрено личное исполнение работником трудовой функции, а в Трудовом кодексе Республики Беларусь лишь обязанность ее выполнить. Полагаем, что это скорее недостаток, показывающий на отсутствие одного из основных признаков наличия индивидуальных трудовых правоотношений.

Работник – это тот, кто нанимается на работу. А в свою очередь сторона, которая нанимает на работу в разных государствах может именоваться по-разному, а именно как работодатель либо наниматель.

Стоит отметить, что в нашей стране, так называемый заемный труд, запрещен, это когда работник выполняет свои трудовые функции, хоть и по распоряжение работодателя, но в интересах другого лица.¹⁰

Конституция РФ гарантирует свободы труда каждому российскому гражданину и это подтверждается трудовым договором, т.е. каждый гражданин сам вправе выбирать, место работы, род деятельности, работодателя.

⁶ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 07.07.2020 г.) [Электронный ресурс]. – Электр. дан. – 2020. – Режим доступа : https://online.zakon.kz/document/?doc_id=38910832 – Загл. с экрана.

⁷ Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 4 августа 2004 года № 106 (с изменениями и дополнениями по состоянию на 31.12.2019 г.) [Электронный ресурс]. – Электр. дан. – 2020. – Режим доступа : https://online.zakon.kz/document/?doc_id=30296269 – Загл. с экрана

⁸ Трудовой кодекс Республики Таджикистан от 23 июля 2016 года № 1329 [Электронный ресурс]. – Электр. дан. – 2020. – Режим доступа : https://online.zakon.kz/document/?doc_id=31960488 – Загл. с экрана

⁹ Трудовой кодекс Республики Узбекистан от 21 декабря 1995 года (с изменениями и дополнениями по состоянию на 03.12.2019 г.) [Электронный ресурс]. – Электр. дан. – 2020. – Режим доступа : https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30421236 – Загл. с экрана

¹⁰ Рыженков А.Я. Трудовое право России: учебник для академического бакалавриата//А.Я. Рыженков, В.М. Мелихов, С.А. Шаронов: под ред. А.Я. Рыженкова: Юрайт, - 2019. – С.426.

При заключении трудового договора у работника возникают специальные права, а именно право на получение заработной платы не ниже МРОТ, право на отпуск и прочее.¹¹

Трудовой договор выступает общим основанием возникновения для возникновения трудовых отношений. Его могут заключать лица, чья деятельность основана на личном труде, участники хозяйственных обществ, лица наемного труда.

На сегодняшний день в Конституции РФ закреплена статья 37, согласно которой в России запрещен принудительный труд, также это предусмотрено в Трудовом Кодексе РФ (ст. 2, 15, 56 и т.д.).

В статье 2 Конвенции № 29 «О принудительном труде» под принудительным трудом непосредственно понимается работа, которую выполняет работник не по-своему желанию, под угрозой применения определенного наказания. Указанная формулировка запрещает не только принудительный, но и обязательный труд. Однако существуют случаи, когда принудительный и обязательный труд разрешается.

Отметим основные случаи:

- а) когда это необходимо в соответствии с законом об обязательной военной службе;
- б) если данный труд считается обычной гражданской обязанностью;
- в) труд, который назначен судом;
- г) когда возникает какая-то явная угроза для общества (война, цунами и т.д.).

Такой труд считается законно принудительным, поэтому он разрешен. Все перечисленные виды деятельности носят принудительный либо обязательный характер, но не считаются принудительным или обязательным трудом. В этой связи такой труд запрещать не следует, на основании того что,

¹¹ Гейхман В. Л. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / В. Л. Гейхман, И. К. Дмитриева, О. В. Мацкевич [и др.] // под ред. В. Л. Гейхмана. - М.: Издательство Юрайт, - 2015. - С.407.

он считается «законно принудительным», в отличие от любого другого принудительного труда.¹²

В Концепции модельного Трудового кодекса стран СНГ указано, что исходя из международных и национальных норм, главными принципами регулирования отношений трудовых и непосредственно связанных с ними признаются:

- обеспечение права на труд, свободы труда, права каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию;

- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере трудовых отношений и др. Можно увидеть наглядно запреты дискриминации и принудительного труда на примере трудовых кодексов Республики Беларусь (ст. 13, ст. 14 ТК РБ) и Республики Казахстан (ст. 6, ст. 7 ТК РК).

Каждому гражданину должны быть предоставлены равнозначные возможности в осуществлении своих способностей к труду. То есть должны быть исключены любые обстоятельства, которые могут повлиять на заключение трудового договора. Стоит отметить, что существуют дискриминационные и не дискриминационные нормы. Любая дискриминация в сфере труда запрещена.

Нормы, которые не могут быть дискриминационными, это такие нормы, которые направлены на обеспечение охраны здоровья и труда лиц, нуждающихся в особой правовой защите. Например, обязательное требование перед выходом на работу пройти обязательное медицинское освидетельствование.

При любой дискриминации работник имеет полное право обратиться за защитой в суд. Работнику может быть возмещен материальный ущерб, который он понес в результате дискриминации. К примеру, если размер зарплаты не соответствует занимаемой должности, судом может быть принято решение о

¹² Жернаков В. В. Свобода труда и запрещение принудительного труда в современном трудовом праве / Жернаков В. В. // Вестник Пермского университета. Юридические науки. № 3, - 2013. – С. 90.

выплате пострадавшему недостающей суммы. Также помимо материального труда, может возмещаться и моральный ущерб. Размер возмещения морального вреда определяется сторонами договора, однако если они не придут к определенному соглашению, размер возмещения ущерба определяется судом.

Исходя из всего вышесказанного, можно отметить, что на сегодняшний день универсальным основанием возникновения трудовых отношений является трудовой договор. При любой деятельности, которая осуществляется личным трудом, заключается трудовой договор.

Однако стоит отметить, что не всегда трудовой договор может являться единственным основанием возникновения трудовых отношений.

В целом, законодательство стран СНГ, призванное урегулировать трудовые отношения между работодателем, сотрудниками и государством, имеют, в целом, значительное сходство в механизмах воздействия и принципах работы. В частности, законодательство всех стран предусматривает равенство возможностей и прав при заключении трудового договора, запрет на дискриминацию по тому или иному признаку (например, пол, раса, национальность, вероисповедание, религиозные убеждения, социальное положение, место жительства и другое).

Исходя из всего вышесказанного, можно отметить, что трудовой договор – эффективная юридическая форма, реализующая свободу труда в трудовых правоотношениях. Граждане могут реализовать свое неотъемлемое конституционное право свободно распоряжаться своими способностями к труду и выбирать род деятельности. Трудовой договор выступает основанием возникновения трудовых отношений, механизмом защиты трудовых прав рабочих также, он играет весьма важную социальную роль. Он непосредственно направлен на конкретизацию и индивидуализацию условий труда всех работников без исключения. В экономическом плане такой договор предоставляет работодателю хорошую возможность выбора подходящих ему работников с учетом своих потребностей на рынке труда.

Конструкция правового регулирования отношений, связанных с трудом раскрывает юридическое значение и функциональную роль в договоре о труде и возникающем на его основе правовом отношении. При этом трудовой договор является основанием возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.

Существуют установленные законом случаи, когда в качестве основания возникновения трудовых отношений предусмотрены сложные юридические составы, где обязательно присутствует трудовой договор (статья 16 ТК РФ).

Трудовой договор, как элемент, который дополняет процесс регулирования отношений о труде на разных уровнях (государственный, коллективно-договорной, локальный) составляет важное влияние, как регулятора в конкретизации и индивидуализации условий труда каждого работника.

1.2. Отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров о труде

Русский юрист-правовед, доктор гражданского права Л.С. Таль первопроходец в области развития современных теорий трудового права впервые определил четыре наиважнейших типа составляющих трудового договора:

- долговременное использование рабочего места, что нельзя ассоциировать с использованием других благ;
- работник предлагает предоставить себя в качестве рабочей силы предприятию;
- работник придерживается соответствующего графика работы;

- гарантия платы за труд, которому соответствует нерегулярный характер.¹³

Первым двум типам составляющих позже в разработке теории о трудовом праве в России было присвоено название - личные, следующему – авторитарный, и последнему – материальный тип составляющих.

В период развития общества менялось и законодательство, вносились изменения и дополнения в трудовое законодательство.

Изучая законодательство о труде от 1922 года И.С. Войтинский в свою очередь выявил следующие черты трудового соглашения¹⁴:

- зависимость условий труда от нанимателя;
- использование рабочего места, а не совершение, какого-либо вида работ;
- вознаграждение за работу не ниже установленного уровня;
- определение соответствующих должности обязанностей с определенными условиями труда;
- пункты трудового соглашения ни в коем случае не могут нарушать трудовое законодательство, коллективного договора, внутренний трудовой распорядок;
- точность и законность условий трудового соглашения.

Данный автор утверждал, что трудовое соглашение олицетворяет собой привлеченность к труду, в виде его основных признаков определил то, что человек нанимается добровольно, предоставляет нанимателю себя в качестве работника и вознаграждения за труд.

Он отметил, что для трудового законодательства России и других стран Ближнего Зарубежья свойственно рассматривать трудовое соглашение как соглашение о применении и использовании трудовых обязанностей, в то время как в Европе трудовое соглашение рассматривается как договор гражданско-

¹³ Лушников А. М. Договоры в сфере семьи, труда и социального обеспечения: учебное пособие / Лушникова М. В., Тарусина Н. Н. // - Ярославский государственный университет, - 2018. - С. 432.

¹⁴ Войтинский, И. С. Трудовой договор по Кодексу законов о труде / Войтинский, И. С. // Вопросы труда. № 9 - 1923. - С. 27.

правового характера. Это и говорит о том, что в нашей стране и странах союза независимых государств уровень контроля выполнения условий трудового договора гораздо выше, чем, например, в Европе.

В настоящее время в определении понятия договора о труде (статья 56 ТК РФ) закреплены присущие ему особенности, которые помогают отграничить трудовой договор от гражданско-правового договора, связанного с трудом (например, от договора подряда, поручения, авторского, возмездного оказания услуг):

- по трудовому договору *работник* исполняет *определенные обязанности по определенной специализации*, должности, а согласно гражданско-правовому договору, связанному с оказанием определенных услуг, гражданин может являться подрядчиком или самим исполнителем, но не работником, он выполняет конкретный вид работ, где есть определенная цель, задача, которая поставлена и её необходимо выполнить, виден конкретный результат выполнения;

- *договор о труде носит личный характер* в силу того, что осуществление трудовых обязанностей имеет место только при условии, что выполняется работником самостоятельно, в связи с тем, что распоряжаться своими способностями может сам работник, но бывают и исключительные случаи, когда работу осуществляют работники домашнего труда и привлекают членов своей семьи, близких (ст. 310 ТК РФ). В ходе осуществления своих должностных обязанностей работник обязан соблюдать правила внутреннего распорядка. Если имеется его нарушение, то работника может привлечь работодатель с помощью дисциплинарного взыскания либо увольнение в случае грубейшего нарушения. В случае если рабочий выполняет работу согласно, договора гражданско-правового характера, он сам распределяет свое рабочее время и план выполнения работ;

- согласно, трудового соглашения работодатель *обязан создать благоприятные трудовые условия для работника*, которые содержатся в актах законодательного характера, трудовом кодексе и других нормативно-правовых

нормах, соглашениях, локальных актах и в договоре о труде, заключенным с работником. В договорах гражданско-правового характера исполнитель работ или услуг, либо подрядчик, сам ее выполняет ли оказывает, на свой страх и риск. Если сравнивать условия двух договоров, то по трудовому работник обязан соблюдать рабочий график, и правила внутреннего распорядка, а по договору гражданско-правового характера лицо действует самостоятельно, согласно своей воле. К примеру, по договору ГПХ, подрядчик или исполнитель сам решает, как ему выполнять ту или иную работу, на каких условиях и какими способами;

- оплата труда имеет определенный характер. Согласно, трудового договора зарплата выплачивается согласно должностному окладу и по графику выдачи заработной платы и не ниже МРОТ. Ее размер зависит от специфики работы, квалификации работника, должности и согласно установленным нормам, тарифам, графикам, ставкам и различным видам доплат. Оплата по договору гражданско-правового характера осуществляется по заранее оговоренной сумме за определенный объем работы. В соответствии с частью 1 статьи 136 ТК РФ работодатель обязан своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату. Для выплаты заработной платы установлены сроки каждые пятнадцать дней, и точно в положенный срок, а именно день, который прописаны в ПВТР и в трудовом соглашении работника, либо в положении об оплате труда.¹⁵

Приведенные признаки, в первую очередь, призваны выполнять функцию по регулированию трудовых отношений на рынке труда, объединение трудового и гражданско-правового договоров, а сопоставление их и приравнивание тождественным может вызвать проблемы, как в теории, так и в практике применения трудового права.

До подписания трудового соглашения гражданин является просто физическим лицом, после подписания трудового соглашения меняется статус

¹⁵ Кузнецов Д.Л. Трудовое право России: учебник / Д.Л. Кузнецов, А.Ф. Нуртдинова, Ю.П. Орловский и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. – 3-е изд. – М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, - 2019, – VIII, С. -648.

на работника (ст. 20 ТК РФ), в связи с этим появляются гарантированные права:

- получает защищенность от труда по принуждению, угрозой, давлением (ч.2 ст. 37 Конституции РФ, ст. 2, ст. 4 ТК РФ);

- работает в соответствии с нормами времени рабочего дня, право на отдых согласно трудовому законодательству, отдых в выходные и праздничные дни, право на ежегодный оплачиваемый отпуск (ч. 5 ст. 37 Конституции РФ, разд. IV, V ТК РФ);

- при помощи коллективного и трудового договоров имеет право защитить свои интересы, участвовать в забастовке, и многие другие права и гарантии согласно, трудового законодательства (ч. 4 ст. 37 ТК РФ);

- считается застрахованным лицом, право на социальную страховку, это на то случай, когда работник болеет или в случае с материнством и родами, а также с различными профзаболеваниями, травмами на производстве (часть 2 статьи 7 Конституции РФ; статья 183, статья 184 ТК РФ; Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», Федеральный закон от 24.07.1998 N 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»).

Все вышеперечисленные права и гарантии присущи только трудовому соглашению, у договора гражданско-правового они отсутствуют.

Касаемо обществ акционерных в совместно составленном постановлении Пленумов Верховного Суда РФ № 6 и Высшего Арбитражного Суда РФ № 8 от 1 июля 1996 г. «О некоторых вопросах, связанных с применением части первой Гражданского кодекса Российской Федерации», что в случае если акционер общества уволен как работник, то статуса акционера он не теряет.¹⁶

¹⁶ Постановление Пленума Верховного Суда РФ и Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ от 1 июля 1996 г. N 6/8 "О некоторых вопросах, связанных с применением части первой Гражданского кодекса Российской Федерации"

Напрашивается такой вывод, что, если общество является акционерным, есть ли у них акции этого общества или нет, они в любом случае заключают трудовое соглашение с обществом. Но в случае если отношения трудовые расторгаются, работник не перестает быть акционером общества, и сохраняет свои права, принимает участие в собрании акционеров общества, ему гарантированы выплаты как акционеру, в случае если общество ликвидируется, получает часть собственности общества.

Частью 4 статьи 11 ТК РФ устанавливается, что если на основании договора возникли отношения гражданско-правового характера, но в дальнейшем выяснилось, что все-таки договор является трудовым, то для урегулирования каких-либо вопросов в данном договоре уже применяется трудовое законодательство, а не гражданское, как с договором ГПХ.

Уже прекратившиеся отношения могут быть признаны трудовыми только судом. При рассмотрении спора судом неустранимые сомнения принимаются в пользу наличия трудовых отношений.

С точки зрения работодателя заключение гражданско-правового договора является более выгодным и приносящим меньшие затраты нежели трудовой договор, потому что:

- нет необходимости кадрового учета работником, исполняющим обязанности по исполнению контракта;
- организация не обязана соблюдать МРОТ и режим рабочего времени;
- нет установленной процедуры увольнения сотрудника;
- не существует необходимости оплаты больничных листов, командировок, отпуска и прочего.

В последнее время наряду с гражданско-правовыми и договорами о труде имеют место быть договоры аутстаффинга и аутсорсинга. В России на настоящий момент не сформулировано понятия, закрепленного на

законодательном уровне, которое бы могло обозначить такие отношения. Договоры подобного вида заключаются в форме договора о возмездном оказании услуг.

Договор аутсорсинга представляет собой оказание комплексной услуги, примером такого договора может быть организация питания. Заказчик передает обозначенную функцию для исполнения другой организации, которая выполняет ее самостоятельно, как пример услуги колл-центров, бухгалтерские услуги и другое.

Аутстаффинг подразумевает такое явление, когда заказчику для выполнения какой-либо обозначенной работы выделяется персонал, который напрямую ни в какие отношения правового характера с ним не вступал.

Из сказанного выше можно сделать вывод, что трудовой договор и гражданско-правовой договор имеют разный объем прав, гарантий, различия в порядке обязательного социального страхования работников и исполнителей. Так, по трудовому договору работающий гражданин подчинен внутреннему трудовому распорядку, а в гражданско-правовом договоре действует свобода воли исполнителя, он сам планирует свой распорядок дня и чаще всего использует свои материалы и инструменты. Характерными чертами для трудового договора выступают денежное вознаграждение в форме заработной платы, а по гражданско-правовому договору вознаграждение выплачивается, только в случае достижения необходимого результата работы. Трудовой договор предусматривает постоянное выполнение определенной трудовой функции, в то время как гражданско-правовое соглашение предусматривает как цель, полностью выполненную определенную работу для достижения конкретной итоговой работы, неисполнением такого договора считается, когда есть работа, но отсутствует результат.

Гражданско-правовые договоры наиболее распространены в сфере деятельности хозяйствующих субъектов. Заключение такого рода договоров осуществляется не только для обхода норм трудового законодательства. Как показывает практика при помощи трудового договора не всегда можно

урегулировать отношения, формирующиеся под влиянием материальных интересов работников, требований экономической сферы, социально-бытовых условий. Индивидуальные предприниматели, таким образом, предпочитают заключение гражданско-правового договора трудовому договору.

Стоит отметить, что выбор в пользу гражданско-правового договора не противоречит российскому законодательству, но являются обоснованными только при условии, если стороны понимают, какой избрали договор и какие бывают последствия при таком выборе.

Судебная практика насчитывает большое количество примеров того, что отношения, которые вначале оформлялись как гражданско-правовые, после проведения судебного разбирательства начинали считаться трудовыми. В этой связи нужно подробнее рассмотреть апелляционное определение, вынесенное по результатам рассмотрения судебной коллегией, заседающей в Свердловском областном суде по делу П. (определение N 33-7143/2016, вынесено 29 апреля 2016 года). Суть разбирательства заключается в следующем. Прокурор г. Карпинска совершил обращение в суд, подав иск к ООО «Ангел», действуя при этом в соответствии с интересами гражданина П. Суть исковых требований, заявленных прокурором, заключалась в признании взаимоотношений между ООО «Ангел» и П. трудовыми. Обосновывая свое исковое требование, прокурор указал на то, что после получения обращения от гражданина П. уполномоченные сотрудники прокуратуры осуществили проверку в отношении ООО «Ангел». Проверка, которая была направлена на изучение соблюдения положений трудового законодательства в ООО «Ангел», выявила, что в период с .-. по .-. П. был трудоустроен в ООО «Ангел» на должности водителя. Соглашением, заключенным между П. и ООО «Ангел», было предусмотрено, что П. занимает в штате ООО «Ангел» должность водителя, работает по 40-часовой неделе (количество рабочих дней в неделе – 6), а оплата трудовой деятельности осуществляется два раза в месяц. Трудовое соглашение, подписанное между ООО «Ангел» и П., носило бессрочный характер, а датой, с которой П. приступил к исполнению трудовых обязанностей, является .-.-.

После того, как фактически трудовые отношения между П. и ООО «Ангел» завершились, организация, нарушая установленные трудовым законодательством правила, не выплатила П. всю положенную сумму. Представитель ООО «Ангел» заявил о несогласии с исковыми требованиями, мотивируя это тем, что взаимоотношения, сложившиеся между П. и ООО «Ангел», имели гражданско-правовой характер и были необходимы для взаимовыгодной эксплуатации транспортного средства.

Судебная коллегия, осуществлявшая разбирательство по рассматриваемому делу, проанализировала отношения, сложившиеся между П. и ООО «Ангел». В частности, они были проверены на предмет признаков, предусматриваемых статьей 15 Трудового Кодекса Российской Федерации. Как было выявлено судебной коллегией, взаимоотношения, сложившиеся между П. и ООО «Ангел», обладают всеми признаками, перечисленными в 15-й статье Трудового Кодекса Российской Федерации, в связи с чем их необходимо рассматривать как трудовые. В обоснование данного вывода судебная коллегия указала, что обязанности и права, которые П. приобрел после заключения договора, носят личный характер. Кроме этого, судом было установлено, что организация вменила в обязанность П. соблюдать правила трудового распорядка, а также занималась обеспечением безопасности труда в отношении П. Также судебная коллегия отметила, что соглашение, заключенное между П. и ООО «Ангел», не может рассматриваться как договор гражданско-правового характера, поскольку оно не имело срока действия. Таким образом, по результатам рассмотрения описываемого дела судебная коллегия заключила, что взаимоотношения между П. и ООО «Ангел» являются трудовыми, в связи с чем ответчик должен выплатить истцу все установленные трудовым законодательством выплаты¹⁷.

Свидетельством того, что суды тщательно подходят к анализу взаимоотношений, складывающихся между работодателем и работником,

¹⁷ Апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 29 апреля 2016 г. по делу N 33-7143/2016//ИПС Гарант [Электронный ресурс]: справочно-правовая система / Информационный центр «Гарант». – Электр. дан. – Режим доступа : <https://internet.garant.ru/#/startpage:8> – Загл. с экрана.

является еще один пример. Так, городским судом г. Благовещенска было проведено разбирательство, возникшее в связи с подачей искового заявления Д. к ООО «Риал». Как выяснил суд, в период с 4 декабря 2017 года по 17 мая 2018 года Д. работал в ООО «Риал», занимая позицию дворника. Стороны заключили между собой договор ГПХ о предоставлении услуг на возмездной основе. Как предусматривал договор, Д. должен был выполнять обязанности дворника пять раз в неделю (с понедельника по пятницу), причем рабочий день начинался в 09:00, а завершался в 17:00. Оплата услуг Д. в соответствии с договором оценивалась в 12000 рублей ежемесячно. Также договором было предусмотрено подчинение Д. правилам внутреннего трудового распорядка, установленным в ООО «Риал». За все то время, пока Д. выполнял обязанности дворника (а это, как уже было упомянуто выше, временной интервал, ограниченный 4 декабря 2017 года и 17 мая 2018 года, то есть более полугода), он получил от ООО «Риал» суммарно 19000 рублей. Учитывая заявления сторон, а также предоставленные ими доказательства, суд пришел к выводу о том, что Д. и ООО «Риал» фактически заключили между собой трудовой договор. Обосновывая свою позицию, суд указал на то, что анализ положений договора ГПХ, подписанного между ООО «Риал» и Д., не позволяет точно определить, каким является предмет данного договора. Кроме этого, суд указал на то, что договором не были предусмотрены точные даты начала предоставления услуги и окончания их оказания. Также в договоре не была приведена информация о том, в каком объеме должны выполняться работы исполнителем, какой стоимостью они обладают, в каком порядке заказчик осуществляет их принятие. Основываясь на этих выводах, суд решил, что соглашение, заключенное между ООО «Риал» и Д. не обладает всей совокупностью признаков, характерных для договоров ГПХ, вследствие чего его необходимо рассматривать как трудовой договор. Представители ООО «Риал» заявили о несогласии с судебным решением и подали апелляцию,

однако вторая инстанция оставила решение, принятое нижестоящим судом, без изменений.¹⁸

¹⁸ Справка по рассмотрению судами Амурской области гражданских дел об установлении фактов трудовых отношений (утв. президиумом Амурского областного суда 3 апреля 2019 г.)// ИПС Гарант [Электронный ресурс] : справочно-правовая система / Информационный центр «Гарант». – Электр. дан. – Режим доступа : <https://internet.garant.ru/#/startpage:8> – Загл. с экрана.

ГЛАВА 2. КЛАССИФИКАЦИЯ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ

2.1 Критерии классификации

Трудовое законодательство, принятое в Российской Федерации, предусматривает дифференцированное регулирование разных видов трудовых отношений. Это способствует тому, что неотъемлемое право гражданина на свободу труда, гарантируемое Основным законом РФ, реализуется в полной мере.

Существует несколько моделей классификации трудовых соглашений, которые основываются на разных критериях. Отметим, что это свидетельствует об отсутствии единообразного подхода к классификации трудовых соглашений.

Современное трудовое законодательство, действующее в Российской Федерации, как уже было упомянуто выше, предусматривает нормы, определяющие особенности труда отдельных видов работников. Они включены в 12-ю главу ТК РФ.

Под особенностями регулирования трудовой деятельности понимается совокупность норм, которые могут быть применены только по отношению к конкретным категориям сотрудников. Отметим, что сегодня все возможности внедрения в трудовое законодательство норм, определяющих специфику труда конкретных категорий сотрудников, остаются нереализованными. Например, 53-я глава Трудового Кодекса Российской Федерации содержит положения, которыми регламентируются особенности труда сотрудников, входящих в состав дипломатического и консульского персонала, а также тех работников, которые направляются на работу в заграничные учреждения РФ. При этом в данной главе отсутствуют положения, которыми определялась бы специфика трудовой деятельности, осуществляемой госслужащими. Как определяет статья 11 Трудового Кодекса Российской Федерации, принятое в России трудовое законодательство распространяется на госслужащих (и служащих муниципальных органов власти), однако при этом должны соблюдаться

ограничения, накладываемые законодательством о прохождении государственной (муниципальной) службы.

Что касается трудовой деятельности, осуществляемой творческими работниками (например, специалистами СМИ, сотрудниками театров и иных культурных учреждений, работников индустрии кинематографа), то ее особенности фактически не отражены в действующем трудовом законодательстве. Трудовой Кодекс Российской Федерации включает только ссылки на подзаконные акты, определяющие особенности труда творческих работников. По нашему мнению, в 12-м разделе Трудового Кодекса Российской Федерации должна быть предусмотрена отдельная глава, которая включала бы статьи, затрагивающие организацию трудовой деятельности творческого персонала.

Также стоит подробнее остановиться на специфических положениях трудового законодательства, регламентирующих работу помощников нотариусов. В этой области, как представляется, трудовое законодательство является излишним. Так, например, в соответствии со статьей 351.1 Трудового Кодекса Российской Федерации предусматривается дополнительное основание, при наступлении которого действие трудового соглашения между нотариальной конторой и помощником нотариуса считается прекращенным. Однако в наличии такого положения в трудовом законодательстве нет необходимости, поскольку оно предусмотрено законодательством в сфере нотариата. А как определяет 14-й пункт 81-й статьи Трудового Кодекса Российской Федерации, основания для завершения действия трудового соглашения могут быть приведены не только в ТК РФ, но и в других федеральных законах.

По нашему мнению, правильной является позиция, которой придерживаются Л. Чиканова и А. Нуртдинова по вопросу о излишнем включении в трудовое законодательство положений, регламентирующих особенности труда некоторых государственных структур (например, ПФР, ФСС, ФФОМС). Данные положения следует рассматривать как

устанавливающие обязанности сотрудника не перед работодателем, а перед государством в целом. Таким образом, можно сделать вывод, что подобные положения нельзя рассматривать как касающиеся организации трудовой деятельности, в связи с чем они должны быть исключены из Трудового Кодекса Российской Федерации.

Все сказанное выше свидетельствует о том, что совершенствование трудового законодательства РФ должно вестись в направлении приведения ТК РФ в соответствие со спецификой деятельности отдельных категорий сотрудников.

В этой связи стоит отметить, что одной из важнейших новаций в национальном трудовом законодательстве является внедрение четвертой части ТК РФ. Благодаря появлению данной части Трудового Кодекса Российской Федерации качество законодательного регулирования трудовой деятельности, осуществляемой отдельными категориями лиц, было значительно усовершенствовано. Одним из главных изменений стало то, что в 12-м разделе ТК РФ теперь предусматривается существенно больше критериев дифференциации трудовых отношений. Если раньше в качестве единственного критерия использовался только субъектный, то теперь перечень критериев выглядит следующим образом:

- территориальный (определяет, что трудовая деятельность лиц, занятых в регионах Крайнего Севера, а также на территориях, приравненных к Крайнему Северу, должна регламентироваться в особом порядке);

- субъектный (устанавливает, что правовое регулирование труда лиц в возрасте до 18 лет, беременных женщин, граждан иных государств должно вестись в особом порядке);

- отраслевой (определяет необходимость специфического регулирования трудовой деятельности в отдельных отраслях);

- должностной (предусматривает разное правовое регулирование труда обычных специалистов и руководящих кадров; сотрудников, трудоустроенных по основному месту работы, и лиц, имеющих совместительство).

По нашему мнению, нормы, закрепляемые четвертой частью Трудового Кодекса Российской Федерации, не следует рассматривать в качестве отдельного правового института. Обосновать данный тезис можно тем, что четвертая глава ТК РФ образована специальными нормами, которые базируются на общих нормах, перечисленных в иных главах Кодекса.

Отметим, что четвертый раздел Трудового Кодекса Российской Федерации включает нормы, регламентирующие специфику трудоустройства, перевода, а также прекращения трудовых отношений со специфическими категориями сотрудников.

Следует обратить внимание на тот факт, что актуальное трудовое законодательство не содержит такое понятие, как «вид трудового договора». Вместо него в ТК РФ предусмотрены упоминания о специфике правового регулирования трудовой деятельности, осуществляемой отдельными категориями лиц. Однако изучение литературных источников по теме исследования позволило выявить, что понятие «вид трудового договора» получило большое распространение. Тем не менее, каждый исследователь, применяющий данный термин в своих исследованиях, имеет собственную точку зрения на суть данного понятия, порядок его применения.

Таким образом, ясности в вопросе о том, что такое вид трудового договора, по-прежнему нет. Как сказано в 58-й и 59-й статьях Трудового Кодекса Российской Федерации, в РФ признается лишь один вид трудового договора, отдельные положения которого могут видоизменяться в зависимости от различных условий. Это же подтверждается и содержанием четвертого раздела ТК РФ, где определены лишь некоторые особенности, обуславливающие необходимость специфического регулирования труда отдельных категорий лиц. При этом некоторые исследователи, в числе которых можно выделить В. Толкунову, считают, что фактически в Российской Федерации используется более трех десятков видов трудовых соглашений.

С точки зрения И.А. Костян, встречаются различные виды трудовых договоров, которые отличаются между собой по присущим им характерным

чертам. Некоторым видам трудовых договоров свойственны общие признаки – содержание, форма, порядок заключения. В юридической литературе такие характеристики получили наименование «видовых признаков»¹⁹.

Обязательный пункт любого трудового соглашения является пункт о сроках действия трудовых отношений, трудовые соглашения бывают:

- трудовые соглашения, заключенные на срок неопределенный, т.е. бессрочные;
- договоры с определенной продолжительностью.²⁰

Договоры о труде по срокам действия делятся на две группы, срочные договоры, может быть заключен на любые сроки, но не более пяти лет, и соглашения, заключаемые на неопределенный срок, то есть действующие бессрочно.

Подведем небольшой итог:

1) вид договора - это трудовой договор, заключаемый на неопределенный срок, когда нет договоренности о сроках окончания. В договоре указывается только дата заключения договора и дата вступления его в силу. Это стандартный случай заключения договора о труде.

2) вид договора - срочный трудовой договор, заключается на определенный срок, в течение которого он и действует, но не более 5 лет. Но для заключения срочного трудового договора нужны определенные условия, которые должны быть указаны в трудовом соглашении, со ссылкой на Трудовой кодекс.

Данное разделение не отображает всех индивидуальных характеристик типов договоров, которые заключаются с работниками, они отличаются и по срокам, и по содержанию. Определенного способа для определения типа договора тоже нет. Даже эти два типа договоров также можно разделить по срокам действия и по содержанию.

¹⁹ Маврин С. П. Трудовое право России: учебник / Маврин С. П. // под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. М.; Издательство Норма, - 2002. - С. 274.

²⁰ Костян И. А. Трудовой договор: учебник / Костян И. А. // под ред. А.М. Куренного – 3-е изд. – М., - 2006. - С. 24.

Согласно настоящего действующего законодательства регламентирование особых видов договоров регулирует раздел двенадцать трудового законодательства об особенностях регулирования труда работников отдельных категорий, а также федеральное законодательство²¹.

Российский юрист специалист по трудовому праву А.М. Куренной, обращаясь к трудовому праву, говорит о том, что двенадцатый раздел трудового законодательства нашей страны не дает четкого ответа о разделении договоров на типы, и не описывает всех особенных характеристик каждого вида, но дает большую свободу действиям в отношении применения законности, и скорее всего, будут вноситься изменения в данный раздел с целью совершенствования²².

Но вместе с тем, в данной главе имеется подтверждение тому, что договоры могут подразделяться на виды по форме содержания трудового соглашения. Трудовое законодательство четко определяет группы людей, с которыми заключаются трудовые договоры:

- с лицами, у которых имеются обязанности ведения семьи, женщинами согласно статье, сорок один трудового кодекса;
- с лицами, не достигшими совершеннолетия, глава сорок два;
- с лицом, являющимся руководителем компании, а также с членами совета организации, глава сорок три;
- с работниками, являющимися совместителями, глава сорок четыре;
- с лицами, которые устаиваются временно, на срок менее двух месяцев, глава сорок пять;
- с лицами, принимающимися на определенный сезон, глава сорок шесть;
- с лицами занятыми на работе вахтовым методом, глава сорок семь;
- с лицами, которые осуществляют работу, где наниматель физлицо, глава сорок восемь;

²¹ Гусов К. Н. Трудовое право России: учебник / Гусов К. Н., Толкунова В. Н. // – М.; Издательство Проспект, - 2003. - С. 198.

²² Куренной А. М. Трудовое право России: учебник / Куренной А. М. // – М.; - Издательство Юрист - 2004. - С. 192.

- с лицами, которые работают у индивидуальных предпринимателей, глава сорок восемь точка один;

- с лицами, которые осуществляют работу на дому, глава сорок девять;

- с лицами, которые осуществляют работу дистанционно, глава сорок девять, точка один;

- с лицами, которые осуществляют свою деятельность в районах, приравненных к Крайнему северу, или живут и работают на Крайнем севере, глава пятьдесят;

- с лицами, которые имеют гражданство другой страны, глава пятьдесят точка один;

- с работниками, которые трудятся в транспортной области, глава пятьдесят один;

- с работниками, занятыми работой на глубине глава пятьдесят один точка один;

- с учителями, педагогами, глава пятьдесят два;

- научными специалистами, руководителями организаций в области науки, глава пятьдесят два точка один;

- с работниками, которые представляют федеральные органы власти, как в нашей стране, так и за рубежом, глава пятьдесят три;

- с работниками, которые принимаются временно к физлицам или юр. лицам, по договору о предоставлении услуг персонала, глава пятьдесят три точка один.

- с другими, глава пятьдесят пять.

Индивидуальные характеристики труда согласно статье, двести пятьдесят два трудового законодательства, регламентируются условия труда по воздействиям на организм, климатическими особенностями, природными, семейными, другими условиями, которые устанавливаются законодательством, договорами и локальными актами.

Крайне важно, чтобы все эти характеристики не повлекли за собой каких-либо ограничений для работника в части ограничения прав, усиления их

ответственности, усиление их дисциплинарной и ответственности в материальном плане.²³

Современные научные статьи предлагают и другие характеристики трудовых договоров.

Предлагаем рассмотреть следующие виды договоров в зависимости от объекта:

- с некоторыми отдельными видами работников, это женщины, лицами, не достигшими совершеннолетнего возраста, лицами без гражданства и т.д.;

- с разными видами работодателей, это физлица, различные организации, госслужбы;

Другие виды договоров в зависимости от содержания:

- соглашения, форма содержания которых зависит от соглашения между сторонами, но учитывая общие условия, ограничения;

- соглашения, которые обладают какими-либо ограничительными мерами, контракты с госслужащими, с федеральными судьями, служащими прокуратуры и т.д.

- соглашения, которые связаны с профессиональной переподготовкой и т.д.;

Виды соглашений, которые отличаются по условиям труда:

- профессиональной направленностью, учителя, врачи, и т.д.;

- местность где осуществляется работа, к примеру районы с суровым климатом, или условия, работы на глубине, под землей, с работниками работающими по вахтовому методу, дистанционные, работники домашнего труда и т.д.²⁴

По форме занятости, также имеется разделение трудовых соглашений. К типичным возможно отнести:

- соглашения с определенным сроком действия, временные;

²³ Гейхман В. Л. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / В. Л. Гейхман, И. К. Дмитриева, О. В. Мацкевич [и др.] // под ред. В. Л. Гейхмана. - М.: Издательство Юрайт, - 2015. - С.407.

²⁴ Дмитриева И. К. Трудовое право России: практикум: учебное пособие / Дмитриева И. К. // под ред. И.К. Дмитриевой, А.М. Куренного. — М.: Юстицинформ; - Издательский дом "Правоведение", - 2011. – С. 797.

- соглашения на сокращенное рабочее время, неполная неделя, день, неполная занятость;

- соглашения с индивидуальным графиком работы;

- соглашения с суммированным учетом;

И нетипичные:

- соглашения, которые заключаются с работниками на дистанционную работу, надомную работу;

- соглашения об оказании услуг аутсорсинга, на предоставление персонала;

- соглашения о работе по мере необходимости.²⁵

Существенные признаки нетипичности имеют договоры с отдельными категориями работников, прежде всего с руководителями, работниками религиозных организаций, с профессиональными спортсменами и др. Однако в полном объеме нетипичными их назвать нельзя. Они скорее подпадают под отдельные признаки двух групп вышеназванных договоров. Например, для руководителей это связано со срочностью трудового договора и др.

Основные отличительными условиями договора, таких как с лицами, занимающимися спортом, управленцами и т.д, могут быть применены договоры, которые содержат в себе признаки типичных договоров, правовые взаимоотношения которых не противоречат закону. В полной мере назвать их атипичными нельзя, поскольку они дают участникам договорных отношений свободу выбора в правоотношениях. Их можно разделить на отдельные группы договоров указанных выше, если это связано каким-либо образом со срочностью выполнения трудовых взаимоотношений.

Данные виды договоров характеризуются отличительными возможностями, которые будут являться наиболее выгодными условиями для всех участников правоотношений. Следовательно, условия такого договора

²⁵ Колобова С. В. Трудовое право России: учебник / Колобова С. В., Сергеев Ю. С. // 2-е изд., пер. и доп. – Издательство «Юстицинформ», - 2018. - С. 404.

всегда будут ограничиваться пределами. Это обеспечивает единый подход в урегулировании отношений и прав трудового договора.

По своей структуре содержание договора различается по характеру взаимоотношений:

- осуществление работ гражданами совершеннолетнего возраста (глава 42 ТК РФ);
- договор, предусматривающий возможность выполнения основной и дополнительной работы (глава 44 ТК РФ);
- выполнение работы в определенный период времени (глава 45 ТК РФ);
- выполнение работы в зависимости от времени года (глава 46 ТК РФ);
- выполнение работы предусматривающей ведения домашние дела (глава 49 ТК РФ);
- работа в муниципальном либо административном аппарате (регулируется специальными законами, а не нормами ТК РФ);
- трудовой договор, предусматривающий возможность работы удаленно от производства (глава 49.1 ТК РФ).

По основанию прекращения договоры о труде можно разделить на:

- абсолютно-определённые (например, при избрании на должность госслужащего, когда срок определён);
- относительно-определённые (заключаются с гражданами для работы в организациях, которые созданы для строго определенного характера работы);
- условно-срочные (с работниками, поступившими на должность временного характера, для замещения временно-отсутствующего лица).

Указанный список договоров не является окончательным и может быть дополнен. В настоящее время наибольшей популярностью пользуется договор предусматривающий возможность работы удаленно от производства.²⁶

Исходя из сказанного выше, можно подвести итог, что трудовые договоры могут разделяться по признакам временного интервала (статья 58 ТК РФ) и какими бы признаками он не обладал, какой бы сущности не отражал, единого критерия для разделения трудового договора на определенный вид мы не сможем. Поскольку каждый договор имеет свои существенные особенности. Законодательно можно разделить по особенностям порядка их заключения, по структуре и характеру труда.

2.2. Основные виды трудовых договоров: бессрочный и срочный

На сегодняшний день согласно законодательству о труде трудовые договоры могут быть заключены как на неопределенный срок, так и на определенный срок, при этом срок таких договоров не должен быть больше пяти лет. Это предусмотрено статьей 58 ТК РФ.

Бывают случаи, когда с учетом характера работы трудовой договор не может быть заключен на неопределенный срок, поэтому подписывается трудовой договор, имеющий срок. Также такой вид договора может быть заключен и без учета характера предстоящей работы, однако в таком случае требуется согласие сторон иначе такой договор не будет считаться правомерным (часть 2 статьи 59 ТК РФ).²⁷

Идентичные виды трудовых договоров приведены в Трудовых кодексах Республики Беларусь (ст. 17 ТК РБ), Кыргызской Республики (ст. 55 ТК КР), Туркменистана (ст. 18 ТК Туркменистана)²⁸, Республики Узбекистан (ст. 75 ТК

²⁶ Тимошина Т. «Финансовая газета», [Электронный ресурс]. – Электр. Дан. – 2020. – Режим доступа: <https://www.klerk.ru/law/articles/459220/> - Загл. с экрана

²⁷ Орловский Ю. П. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Орловский Ю. П. // 7-е изд., испр., доп. и пер - Издательство "КОНТРАКТ", "КНОРУС" — 2016. - С. 1272.

²⁸ Трудовой Кодекс Туркменистана от 18 апреля 2009 года № 30-IV (с изменениями и дополнениями по состоянию на 05.10.2019 г.)

РУ). Стоит отметить, что законодательство Республики Беларусь учло российский опыт в части ограничения перечня случаев подписания трудовых договоров со сроком, однако в отличие от законодательства РФ, сохранило и узаконило практику неограниченного использования контрактов вне зависимости от характера предстоящей работы (ч. 5, ст. 17 ТК РБ отсылает в части контрактов к порядку и условиям, предусмотренным ТК Беларуси), что нивелирует возможный положительный эффект от данного нововведения.²⁹

Трудовые кодексы Республики Казахстан (ст. 30 ТК РК) и Республики Таджикистан (ст. 25 ТК РТ) устанавливают для срочных трудовых договоров, продолжительностью не меньше одного года. В Трудовых кодексах Азербайджанской Республики (ст. 45 ТК АР)³⁰ и Украины (ст. 23 КЗоТ Украины)³¹ для срочных трудовых договоров устанавливается срок, согласованный сторонами.

В соответствии со статьей 58 ТК РФ по поводу установления срока договора о труде можно определить правила, которые обязательны для соблюдения работником и работодателем, а именно:

- если стороны не запросили расторжения договора со сроком, а работник по-прежнему продолжает выполнять трудовые обязанности, то такой трудовой договор будет считаться заключенным на неопределенный срок;

- в том случае если, договор о труде, который был заключен на срок, определенный сторонами, не содержит достаточных оснований, то он будет считаться трудовым договором, заключенным на неопределенный срок;

- нельзя заключать трудовые договоры со сроком действия в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, которые предусмотрены для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

²⁹ Томашевский К.Л., Волк Е.А. Сравнительно-правовые исследования. Глобальная реформа Трудового кодекса Республики Беларусь в 2019-2020 годах (вопросы трудовых и коллективных договоров)//№ 9 (166), сентябрь, 2020г., - С.146

³⁰ Трудовой кодекс Азербайджанской Республики (утвержден Законом Азербайджанской Республики от 1 февраля 1999 года № 618-IQ) (с изменениями и дополнениями по состоянию на 03.12.2019 г.)

³¹ Кодекс законов о труде Украины (утвержден законом Украинской Советской Социалистической Республики от 10 декабря 1971 года № 322-VIII) (с изменениями и дополнениями по состоянию на 30.03.2020 г.)

Ни заявление работника, содержащее просьбу о заключении с ним срочного трудового договора, ни приказ о приеме на работу с указанием даты окончания трудового договора не могут свидетельствовать о наличии между сторонами договоренности о срочном характере трудовых отношений в отсутствие такой оговорки в самом трудовом договоре³².

В юридической литературе широко обсуждается вопрос о классификации оснований срочного трудового договора³³.

Например, Чиканова Л.А. считает, что должно быть выделено 2 вида оснований заключения срочного трудового договора: 1. связанные с характерными признаками (особенностями) работодателя, 2. связанные с характерными признаками (особенностями) работника.

Однако Хохлов Е.Б. считает, что данную классификацию необходимо расширить, добавив два других основания:

1. ограниченность трудовых отношений во времени;
2. место применения труда работника.

Мироненко С.А. в свою очередь классифицирует основания заключения трудового договора со сроком, основываясь на занимаемой должности или профессии.

Комков С.А. основным критерием классификации определяет интерес работодателя, но самую расширенную классификацию обосновывает Харин К.С., которая включает в себя 7 групп:

1. особенности личности работодателя;
2. особенности личности работника;
3. особенности места выполнения работы;
4. условия выполнения работы;
5. характер обстоятельств, вызвавших необходимость выполнения работы;

³² Определение Верховного суда Чувашской Республики от 27 февраля 2012 по делу N 33-531-2012// ИПС ГАРАНТ ИПС Гарант [Электронный ресурс] : справочно-правовая система / Информационный центр «Гарант». – Электр. дан. – Режим доступа : <https://internet.garant.ru/#/startpage:8> – Загл. с экрана.

³³ Батусова, Е. С. Правовое регулирование срочных трудовых договоров в России и некоторых зарубежных странах / Батусова, Е. С. // Монография. – 2016. – С. 132.

6. правила приема на работу;
7. федеральные законы.

Согласно ч. 1 ст. 59 Трудового Кодекса РФ срочный трудовой договор заключается:

- в случае отсутствия работника, за которым сохраняется его рабочее место, что регламентировано нормами трудового законодательства, а также иными нормативными актами;

- выполнение работ, связанных с необходимостью их производства в определенные периоды времени из-за соответствующих условий природы;

- с работниками, которым в связи с производственной необходимостью нужно пересекать пределы страны; для производства определенного вида деятельности, связанного с осуществлением работ, о которых заранее было известно о том, что существует временная потребность в количестве выполняемых услуг;

- с лицами, принимаемыми в организации на работу, открытые на конкретный период, для конкретных работ; также существуют случаи, когда заранее не может быть известно об окончании работ и даты ее совершения; для производства работ, получением дополнительных профессиональных навыков;

- в случаях, когда от работника требуется исполнение работы направленной на обеспечение деятельности должностных лиц или органов местного самоуправления;

- с лицами, направленными органами центра занятости населения на работы, носящие непостоянный характер.

Все указанные нормы носят обязательный характер.

А ч. 2 ст. 59 Трудового Кодекса РФ, содержит нормы, которые предоставляет возможность сторонам правоотношений самим определять объем и характер прав и обязанностей по договору:

- с гражданами, которых принимают на работу к индивидуальным предпринимателям, где число сотрудников не превышает тридцати пяти человек;

- лицам пенсионного возраста состояние здоровья, которых в соответствии с заключением врачебной комиссии разрешено работать определенное время;

- с работниками, устраивающимися на работу в расположенные в отдаленных районах организации, а также прилегающие к ним местности, когда необходимо доставление служебным транспортом до места работы;

- с лицами, принятыми на работу для выполнения мероприятий связанных с устранением последствий несчастных случаев, также катастроф различного происхождения;

- с гражданами, прошедшими конкурсный отбор для замещения вакантной должности, проведенному в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами;

- работниками, деятельность которых связана с театральным творчеством, работой в средствах массовой информации, телевидения и другими лицами перечень работ, которых утвержден Правительством Российской Федерации; лицами, проходящими обучение очно; с сотрудниками деятельность которых, связан с управлением морского транспорта к внутри страны так и за ее пределами;

- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Ст. 57 Трудового Кодекса РФ включает в себя правила регламентирующие правоотношения сторон, где обязательными условиями являются: срок договора, и основания, которые послужили для его заключения в соответствии с Трудовым Кодексом РФ или иными Федеральными законами.

Продолжительность действия трудового договора определено:

1) интервалом временным (например, договор о труде подписан на срок одни год, два года и т.д.),

2) конкретной датой указывающей на окончание срока действия договора;

3) заключение договора, в котором отражены сведения избежать которых не удастся в связи с невозможностью определенных событий, к примеру, когда договор заключается до момента выхода работника на работу.³⁴

Для некоторых оснований заключения срочного трудового договора конкретное событие, являющееся моментом истечения срока его действия, прямо определено законом (части вторая - четвертая ст. 79 ТК РФ). В иных случаях вопрос привязки прекращения срочного трудового договора к наступлению определенного события решается по соглашению сторон. В этом случае, полагаем, условие о сроке трудового договора не должно быть сформулировано таким образом, чтобы фактически давать работодателю или работнику возможность расторгнуть указанный договор в любой удобный для него момент. В связи с этим устанавливать срок трудового договора следует путем указания на такое событие, наступление которого не зависит исключительно от воли какой-либо из сторон договора о труде.

Приведем пример из судебной практики о признании срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок. Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 24 сентября 2019 г. по делу N 33-32649/2019. Истец М. обратился в суд с иском к ответчику ФГБОУ ВО "Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова", в котором просил признать срочный трудовой договор от 01.06.2018 г. заключенным на неопределенный срок, восстановить его на работе в должности главного специалиста Отдела внутреннего контроля и ревизий контрольно-ревизионного управления, взыскать среднюю заработную плату за часы вынужденного прогула с 01.12.2018 г. по день восстановления на работе, компенсировать моральный вред в размере десяти тысяч рублей. В подтверждение исковых требований истец указывает, что 27.08.2012 г. с ним был подписан срочный трудовой договор, в соответствии с которым истец принят на должность ведущего бухгалтера-ревизора Контрольно-ревизионного

³⁴ Чистякова А. В. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Чистякова А.В., Касьянов А.В. // - М.: «ИД Гросс-Медиа»: Росбух — 2018 г. – С. 1608.

управления МГУ имени В.М. Ломоносова, в течение последующих шести лет, трудовые отношения продлевались соответствующими приказами, в дальнейшем истец был переведен на должность главного специалиста Контрольно-ревизионного управления МГУ им. М.В. Ломоносова. За период непрерывной работы было заключено семь срочных трудовых договоров, но 17.10.2018 г. истец уведомлен руководителем об окончании срока трудового соглашения и приказом N **к от 07.11.2018 г. уволен в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с истечением срока трудового договора. С увольнением истец не согласен, считает, что трудовые отношения, возникшие между сторонами на основании заключения неоднократных срочных трудовых договоров, являются постоянными. Оснований для заключения договоров со сроком у работодателя не наблюдалось, в виду того что, по характеру выполняемой работы трудовые отношения могли быть установлены на неопределенный срок. Помимо этого, истец ссылаясь на нарушение работодателем процедуры увольнения. В суде апелляционной инстанции ответчик заявил, что предпосылкой для подписания с истцом трудового договора со сроком стало соглашение сторон на добровольной основе.

Как определяет положение, закрепляемое пятой частью 58-й статьи Трудового Кодекса Российской Федерации, срочное трудовое соглашение, которое было заключено без наличия оснований на то, чтобы в нем был указан конкретный срок действия, должно рассматриваться как бессрочное. Таким образом, Н. должен иметь право пользоваться гарантиями, предоставляемыми трудовым законодательством для сотрудников, имеющих бессрочные трудовые соглашения. Также первая часть 394-й статьи Трудового Кодекса Российской Федерации определяет следующее: если увольнение сотрудника (либо его перевод на иную должность) не соответствует действующему законодательству, то эти факты должны быть отменены, а сотруднику должна быть предоставлена возможность на то место работы, с которого он был незаконно переведен либо уволен. Кроме этого, он получает право на

компенсацию морального ущерба, размер которого определяется в соответствии с первой частью 237-й статьи Трудового Кодекса Российской Федерации³⁵.

Трудовое законодательство предусматривает возможность пролонгирования срочного трудового соглашения в тех случаях, когда это соответствует интересам каждой стороны, продиктовано объективно складывающимися обстоятельствами. Также в ТК РФ присутствует несколько статей, определяющих порядок пролонгирования срочных трудовых соглашений, заключенных с беременными женщинами, а также с сотрудниками педагогического профиля, которые переводятся в заграничные представительства Российской Федерации.

Отметим, что пролонгирование срочного трудового соглашения в иных случаях является незаконным, так как соответствующий запрет предусматривается 58-й статьей Трудового Кодекса Российской Федерации. Однако на практике зачастую возникает необходимость пролонгирования срочного трудового соглашения (что особенно актуально, например, для преподавательского состава). Как правило, в этих случаях принято не пролонгировать старый договор, а заключать новый. Отметим, что такая практика ущемляет законные интересы и права, имеющиеся у педагогов.

Чтобы проиллюстрировать сказанное выше, проанализируем пример, взятый из практики судебного учреждения. С. подала иск, ответчиком по которому стало ФГБОУ ФГБОУ ВПО "Хакасский государственный университет им. Н.Ф. Катанова" (далее – Университет имени Н. Катанова). Суть исковых требований заключалась в признании трудового соглашения, заключенного между К. и Университетом имени Н. Катанова, бессрочным, а также в наложении на Университет имени Н. Катанова обязательства возместить моральный ущерб, причиненный С. В обоснование своих исковых

³⁵ Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 24 сентября 2019 г. по делу N 33-32649/2019//ИПС ГАРАНТ [Электронный ресурс] : справочно-правовая система / Информационный центр «Гарант». – Электр. дан. – Режим доступа : <https://internet.garant.ru/#/startpage:8> – Загл. с экрана.

требований С. указала, что с .-.-. работает в Университете имени Н. Катанова на должности преподавателя. В течение срока работы между Университетом имени Н. Катанова и С. неоднократно заключались срочные трудовые соглашения, последнее из которых было действительным с .-.-. по .-.-. В .-.-. С. успешно подтвердила свое соответствие требованиям, предъявляемым к кандидатам на занимаемую ей должность, после чего ею было продолжено выполнение трудовых обязанностей, не прекратившееся даже после того, как закончился срок трудового соглашения. При этом ни С., ни Университет имени Н. Катанова не продемонстрировали намерения расторгнуть данное соглашение, в связи с чем у С. возникло мнение, что оно стало бессрочным. Однако Университет имени Н. Катанова, как указывает С., не желает заключать с ней бессрочное трудовое соглашение, что, по свидетельству истицы, противоречит законодательству.

Рассмотрев обстоятельства дела, суд определил, что основания, которые определяли бы необходимость удовлетворения заявленных С. исковых требований, не существуют. Суд обосновал собственное решение тем, что между С. и Университетом имени Н. Катанова заключались срочные трудовые соглашения, перед подписанием которых истица проходила конкурс на замещение должности. Судебная коллегия, которая рассматривала данное дело в апелляционной инстанции, выразила согласие с судом нижестоящей инстанции.

Как определяет 332-я статья Трудового Кодекса Российской Федерации, подписание бессрочного трудового соглашения при условии, что отбор кандидатов на замещение должности проводится на конкурсной основе, становится возможным только в случае заключения сторонами соответствующего соглашения.

Проведем анализ регулирования таких ситуаций в других странах. Например, трудовое законодательство, действующее в Казахстане, в целом достаточно гибко подходит к осуществлению взаимоотношений, возникающих в связи с заключением срочного трудового соглашения. Так, 30-я статья

Трудового Кодекса республики Казахстан предусматривает, что срочное трудовое соглашение может быть продлено, но не более чем двукратно. При этом пенсионное законодательство предусматривает норму, в соответствии с которой сотрудник, достигший пенсионного возраста и имеющий квалификацию, соответствующую занимаемой им должности, может заключать с работодателем срочные трудовые соглашения без ограничения на их продление.

На территории Украины действует Кодекс законов о труде, который определяет, что трудовые соглашения, имеющие срочный характер и пролонгированные какое-либо количество раз, должны рассматриваться в качестве бессрочных. При этом во второй части 23-й статьи КЗоТ Украины предусмотрен исчерпывающий перечень обстоятельств, при которых данное правило не действует.

Таким образом, представляется необходимой трансформация российского трудового законодательства, суть которой заключается во внесении изменений в содержание четвертой части 58-й статьи Трудового Кодекса РФ. Она должна быть изложена таким образом, чтобы у сторон срочного трудового соглашения имелась возможность пролонгировать срок его действия, причем делать это не более двух раз.

Одним из несовершенств ТК РФ является то, что в соответствии с третьей частью 79-й статьи данного документа действие срочного трудового соглашения признается завершенным в тот момент, когда сотрудник, на время отсутствия которого данный договор был подписан, возобновляет исполнение служебных обязанностей. При этом завершающим днем работы сотрудника, работающего в соответствии со срочным договором, является тот, когда основной работник уже вернулся на рабочее место. Вследствие этого сотрудники бухгалтерских служб сталкиваются с проблемами, когда осуществляют расчет заработной платы для каждого из работников.

По нашему мнению, законодательная норма, предусматриваемая четвертой частью 58-й статьи Трудового Кодекса Российской Федерации,

должна быть пересмотрена. За основу здесь можно взять ТК Беларуси, который предусматривает, что последним днем действия срочного трудового соглашения, заключаемого на период, когда отсутствует основной работник, является день, непосредственно предшествующий дате возобновления основным работником выполнения своих служебных обязанностей.

Стоит отметить также следующее. Если норма, аналогичная белорусскому трудовому законодательству, будет предусмотрена и в российском ТК РФ, может возникнуть ситуация, при которой организация вовсе останется без сотрудника, выполняющего необходимый функционал. Это может случиться, если сотрудник, работающий в соответствии со срочным договором, уже уволен, а основной сотрудник вследствие каких-либо причин не возобновил исполнение служебных обязанностей. В этой связи нужен более гибкий способ решения регулирования таких трудовых отношений.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в ходе сравнительного анализа были обнаружены положительные моменты в трудовом законодательстве некоторых стран, а этот опыт можно использовать для дальнейшего совершенствования российского законодательства о срочном трудовом договоре. Так, законодателю следует предусмотреть возможность неоднократного перезаключения срочных трудовых договоров, решить проблему прекращения трудового договора в связи с выходом отсутствующего работника.

Также стоит отметить, что заключение трудовых договоров с работниками на неопределенный срок способствует стабильности в трудовых отношениях, защищает работников от недобросовестных действий работодателя. Однако бывают ситуации, когда работодателю работник нужен именно временно. В этом случае закон допускает заключение трудового договора на определенное время, но при соблюдении ряда определенных условий.

ГЛАВА 3. КЛАССИФИКАЦИЯ ОТДЕЛЬНЫХ ВИДОВ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ

3.1. Трудовой договор с руководителем организации

В настоящий момент важной задачей является укрепление России на мировом рынке труда, повышение его эффективности и производительности. Поиск слаженных и оптимизированных способов управления наделяется руководитель организации.

Становление правового регулирования труда руководителя требует рассмотрения с точки зрения истории. Можно выделить несколько исторических этапов, которые обладают определенной специфичностью:

- имперский до 1917 года – в этот период самым важным актом считался Устав о промышленности заводской и промышленной, где были прописаны такие понятия как содержатель, владелец, хозяин и другое;
- советский до 1989 года – согласно КЗоТ ответственные руководители осуществляли контроль над выполнением внутреннего распорядка, а в случае оплаты взносов за сроками по вине руководителей пеня взыскивалась из их средств;
- современный по настоящее время – руководитель обособился как отдельный субъект трудового права. Законодательство в сфере труда, действующее в настоящее время предусмотрело ряд норм о правовом статусе руководителей.

Итак, согласно статье 273 ТК РФ руководитель организации может быть физическое лицо, которое осуществляет руководство данной организацией в соответствии с Трудовым кодексом и иными нормативными актами в этой сфере.

Так согласно законодательству руководитель представляет интересы организации, осуществляя при этом особую функцию, а также он совершает различного рода сделки и прочее³⁶.

Трудовое законодательство Кыргызской Республики (ст. 321 ТК КР), Республики Беларусь (ст. 252 ТК РБ) и Туркменистана (ст. 259 ТК Туркменистана) содержит похожие определения руководителя организации.

В Трудовых кодексах Республики Казахстан и Республики Таджикистан нет определения «руководитель организации». Стоит отметить, что в Трудовом кодексе Республики Таджикистан выделена отдельная глава, регулирующая трудовые отношения индивидуальных предпринимателей (глава 26 ТК РТ).

На сегодняшний день положения ТК РФ непосредственно распространяются на руководителей любых существующих организационных норм, однако существуют исключения, а именно руководитель, который является единственным учредителем организации, либо, когда организацией управляет третье лицо. Именно часть 2 статьи 273 ТК РФ предусматривает указанное исключение.

Дискуссионным в российской литературе юридического характера является вопрос о правовом статусе руководителя – единоличного участника организации.

По мнению некоторых ученых на таких руководителей не распространяются нормы трудового кодекса Российской Федерации, и соответственно трудовой договор не может быть заключен.

Так, Коршунова Т.Ю. считает, что труд такого руководителя законодатель относит к самозанятым, совместно с индивидуальными предпринимателями. Это обуславливается тем, что подобный труд директора не является наемным и не относится к самостоятельному труду, то есть не может регулироваться нормами трудового кодекса.

³⁶ Рыженков А. Я. Трудовое право России / Рыженков А. Я., Мелихов В. М., Шаронов С. А. // под общ. ред. Рыженкова А. Я. - Издательство Гриф УМО ВО – 2019. – С. 426.

Глазырин В.В. утверждает, что в таких ситуациях руководитель исполняет свои обязанности в соответствии с уставом организации, а трудовой договор не может заключаться. Гребенщиков В.В., основываясь на положениях ст. 73 ТК РФ отмечает, что в основании такой нормы находится невозможность подписания договора от своего лица с самим собой. В таком случае управление организацией происходит на основе права собственности, в соответствии с которым руководитель или директор пользуется, распоряжается своим имуществом, где важным элементом является управление. В качестве заключения автор сообщает, что распространение трудовых норм на правоотношения таких лиц, с организацией ими учреждённой бессмысленно.

В письме Минздравсоцразвития РФ от 18.09. 2009 г №22-2-3199³⁷, содержатся указания на то, что основой положений ст. 173 ТК РФ выступает отсутствие возможности заключения трудового договора с собой, потому что других участником у организации нет. А руководитель, являющийся единственным участником организации должен возложить на себя весь функционал исполнительного единоличного органа.

Иного мнения придерживается Кузнецова П. Она считает, что содержание ч.2 ст. 273 ТК РФ не указывают на нераспространение норм Трудового кодекса РФ на руководителей, прописанных в ней. Нет прямого запрета на подписание трудового договора с директором организации.

Статья 22 ТК РФ предусматривает все права и обязанности работодателя и действующего от его имени руководителя. При этом работодателем руководитель предприятия выступает в качестве работника и поэтому, его деятельность регламентируется статьей 21 ТК РФ. Также права и обязанности данного работника защищаются иными федеральными законами и нормативами.

³⁷ Письмо Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 18 августа 2009 г. N 22-2-3199 // ИПС ГАРАНТ.

Трудовым Кодексом установлено, что руководитель должен осуществлять свою работу только в рамках своей должности, ему запрещено участвовать в надзорной деятельности в данной организации; также он в случае нанесения ущерба организации обязан его возместить и прочее.³⁸

Срок заключения трудового договора с руководителем также предусмотрен и Трудовым законодательством Туркменистана, Республики Беларусь и другими.

Существует специальный орган, который наделен полномочиями утверждению того или иного лица на должность руководителя.

Трудовой договор непосредственно заключается между руководителем и организацией, в которой он будет работать.

Лицо, претендующее на должность руководителя должно иметь соответствующий уровень образования, иметь опыт работы в аналогичной должности, также работодатель может указать личностные качества, которыми, по его мнению, должен обладать будущий руководитель.

Стоит отметить, что перед тем как заключить с лицом, претендующим на должность руководителя договор, работодатель должен убедиться, что данное лицо не было лишено права заниматься данного рода деятельностью. В связи с этим работодатель должен отправить соответствующий запрос в орган, который ведет реестр по дисквалификации физических лиц.

Ведением таких реестров занимается Федеральная налоговая служба, и именно она несет ответственность за введение дисквалифицированных лиц³⁹. Существует определенный порядок ведения подобного рода реестра, который был установлен приказом ФНС России в 2014 году. Стоит отметить, что в случае отсутствия лица в реестре, работодателю, который запрашивал

³⁸ Гейхман В. Л. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / В. Л. Гейхман, И. К. Дмитриева, О. В. Мацкевич [и др.] // под ред. В. Л. Гейхмана. - М.: Издательство Юрайт, - 2015. - С.407.

³⁹ Об организации работы налоговых органов по формированию и ведению реестра дисквалифицированных лиц: приказ Федеральной налоговой службы от 19.12.2011 № ММВ-7-6/941@ (по сост. На 20.11.2014) // ИПС ГАРАНТ.

информацию, должен быть дан ответ в определенной форме. Данная форма также строго определена⁴⁰.

Чаще всего отбор на должность руководителя проходит на конкурсной основе, однако если это предусмотрено уставом предприятия. А так между работодателем и лицом, которое принимается на должность руководителя, составляется соответствующий трудовой договор.

Также лицо, может избираться на должность руководителя общим собранием акционеров.

С целью исключения споров о труде после подписания трудового договора следует выделить этапы оформления договора с руководителем организации:

- согласование с руководителем организации договора о труде;
- сбор сведений о наличии либо отсутствии дисквалификации физического лица в регистрационный орган;
- процедура ознакомления назначаемого претендента на должность руководителя с утвержденным договором;
- собственник принимает решение о назначении лица, избираемого в качестве руководителя организации;
- предъявление необходимых документов избираемым для оформления трудового договора;
- заключение договора и оформление соответствующего приказа о принятии на работу.

Вышеперечисленные процедуры осуществляются органами, уполномоченными, а также лицами, имеющими соответствующую компетенцию.

На сегодняшний день в статье 145 ТК РФ установлен определенный порядок установления оплаты труда руководителя:

⁴⁰ Орловский Ю. П. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Орловский Ю. П. // 7-е изд., испр., доп. и пер - Издательство "КОНТРАКТ", "КНОРУС" — 2016. - С. 1272.

- в бюджетных организациях, размер и порядок уплаты формируется российским Правительством;

- на предприятиях, которые финансируются из бюджета субъекта РФ, - порядок и размер оплаты органами государственной власти соответствующего субъекта РФ;

- на предприятиях, которые финансируются из местного бюджета, - размер и порядок оплаты определяется муниципалитетами.

В Трудовом договоре также предусматривается размер вознаграждения за работу.

Стоит отметить, что существуют определенные причины, по которым трудовой договор может быть прекращен, а именно:

1) в связи с банкротством организации;

2) по причине принятия решения о прекращении трудового договора собственником имущества организации, либо иным уполномоченным органом.

При этом необходимо руководствоваться порядком прекращения трудового договора с руководителем, который установлен российским Правительством. Согласно положению данного постановления, решение о прекращении трудового договора с руководителем, может быть принято только после его одобрения аттестационной комиссией;

3) и прочим причинам.

В ТК Республики Беларусь, Туркменистана, Кыргызской Республики также установлены дополнительные основания прекращения трудового договора с руководителем. В свою очередь в статье 284 Трудового кодекса Таджикистана предусмотрено только одно дополнительное основание прекращения трудового договора с руководителем, а именно решение собственника имущества предприятия либо его уполномоченного лица.

К примеру, федеральные органы исполнительной власти при заключении трудового договора с руководителем федерального государственного унитарного предприятия имеют право указывать дополнительные основания, с учетом которых может быть прекращен трудовой договор. В свою очередь в

качестве такого рода основания может выступать наличие очень большой задолженности у предприятия, которая образовалась по вине руководителя и т.п. Т.е. все нарушения, которые могут быть совершены руководителем могут выступать в качестве основания прекращения трудового договора.

Стоит отметить, что пунктом 2 статьи 279 ТК РФ предусмотрена компенсация, в случае если, договор был прекращен с руководителем без наличия вины с его стороны. Размер компенсации должен быть не меньше трехкратного среднего месячного заработка.

В случае если руководитель предприятия решил уволиться, он должен заранее предупредить работодателя и написать соответствующее заявление на увольнение. При этом он должен сделать это за месяц⁴¹.

Рассмотрим пример из судебной практики. В суд обратился гражданин Н, который работал в учебном заведении. Его уволили после того, как он подал заявление на отпуск по уходу за ребенком, потребовав при этом ежемесячную выплату пособия и компенсационную выплату. Гражданин Н., не согласен со своим увольнением и считает, что его увольнение является не законным. Также он потребовал возместить ему моральный ущерб в размере 50 000 рублей, поскольку на фоне сильных переживаний из-за потери работы, у него начались проблемы со здоровьем.

Суд постановил, что в соответствии с частью 6 статьи 81 были нарушены гарантии истца, поэтому иск был полностью удовлетворён⁴².

Исходя из всего выше сказанного, можно отметить, что руководитель выступает не только в качестве наемного работника, но и в качестве единоличного исполнительного органа.

Стоит отметить, что для непосредственного возникновения трудовых отношений недостаточно только заключения трудового договора, также имеются и иные факты его назначения.

⁴¹ Гейхман В. Л. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / В. Л. Гейхман, И. К. Дмитриева, О. В. Мацкевич [и др.] // под ред. В. Л. Гейхмана. - М.: Издательство Юрайт, - 2015. - С.407.

⁴² Апелляционное определение СК по гражданским делам Пензенского областного суда от 01 августа 2017 г. по делу N 33-2324/2017 // ИПС ГАРАНТ. [Электронный ресурс] : справочно-правовая система / Информационный центр «Гарант». – Электр. дан. – Режим доступа : <https://internet.garant.ru/#/startpage:8> – Загл. с экрана.

Вопрос о продлении срока найма при замещении должности руководителя является на данный момент весьма актуальным, поэтому после каждого окончания периода работодателю приходится увольнять работника и заключать новый договор. Данное обстоятельство приносит много неудобств и негативных последствий в виде стимулирующих выплат, поэтому мы считаем необходимым ввести возможность продления срока трудового договора.

Рассмотрим пример из судебной практики. Р. обратился в суд с иском к Министерству культуры Республики Татарстан о признании трудового договора бессрочным, где с 24 февраля 2012 года по 19 мая 2014 года работал в должности директора ГБУ культуры Республики Татарстан "ДЦ "Экият". Учредителем, которого является Министерство культуры Республики Татарстан. Срочные трудовые договоры с ним заключались трижды, условия трудовых договоров были аналогичными, его трудовая функция на протяжении всего времени оставалась неизменной, оснований для заключения срочных трудовых договоров не имелось. Уставом ГБУ культуры Республики Татарстан "ДЦ "Экият" не определен срок полномочий исполнительного органа организации. Р. полагает, что срочные трудовые договоры заключались с ним преднамеренно с целью непредоставления трудовых гарантий и прекращения трудового договора в связи с истечением срока.

Истцу в данном иске было отказано, поскольку судом не было выявлено нарушений, которые бы могли противоречить трудовому законодательству. Суд апелляционной инстанции поддержал решение суда первой инстанции, так как нормы материального права были соблюдены.

Статья 275 ТК РФ гласит, что срок действия срочного трудового договора непосредственно определяется соглашением сторон либо учредительными документами организации.

В соответствии с трудовым законодательством решение суда было признано законным ⁴³.

⁴³ Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Татарстан от 01 декабря 2014 г. по делу N 33-16227/2014//ИПС ГАРАНТ [Электронный ресурс] : справочно-правовая система /

Подводя итог вышесказанному, стоит отметить, что будет целесообразным предоставить возможность продления срока такого договора по соглашению сторон. Это даст возможность избежать ситуации многократности заключения срочных договоров на непродолжительный срок.

3.2. Трудовой договор с лицами, работающими по совместительству

Согласно ст. 282 ТК РФ под совместительством понимается выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

По мнению некоторых ученых в области трудового права совместительство также следует рассматривать как трудовую деятельность работников, которой присуще одновременное существование двух и более трудовых договоров.

Аналогичные определения совместительства содержат Трудовые кодексы Республики Беларусь (ст. 343 ТК РБ), Кыргызской Республики (ст. 330 ТК КР), Туркменистана (ст. 267 ТК Туркменистана).

Совместительство должно отвечать следующим условиям:

- совместительство оформляется с работником, который имеет основную работу;
- заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральными законами;
- работа по совместительству выполняется в свободное от основной работы время;
- работа по совместительству имеет регулярный и оплачиваемый характер;
- трудовой договор о работе по совместительству может быть заключен как с работодателем по основному месту работы (внутреннее

совместительство), так и с иными работодателями (внешнее совместительство)⁴⁴.

Существует ряд факторов, которыми обусловлено совместительство, выделим некоторые из них:

- объединение одним технологическим процессом разных видов труда;
- рост автоматизации, что предоставляет использование оставшегося времени для другой работы;
- владение работника разными специальностями.

Специфику договоров о труде, связанных с совместительством следует видеть не только как дифференциацию по тем или иным категориям работников, но и в зависимости от того является оно внутренним или внешним.

Отметим, что внутреннее совместительство рассматривается как иное состояние, нежели совмещение должностей, регулируемое положениями статьи 60.2 Трудового Кодекса Российской Федерации. Внутреннее совместительство является невозможным, если для сотрудника установлена уменьшенная длительность рабочего времени.

Обязательным условием трудового соглашения, заключаемого с совместителем, является указание на то, что работа проводится по совместительству. В случае, если сотрудник по каким-либо причинам утрачивает основную работу, то на дополнительной работе он продолжает иметь статус совместителя. Чтобы принять совместителя в штат на условиях основного работника, необходимо сначала прекратить действие уже заключенного с ним договора, после чего заключить новое соглашение.

Действующее трудовое законодательство разрешает подписывать с совместителями срочные трудовые соглашения. При этом в том случае, когда с совместителем заключается бессрочное соглашение, то оно также может быть прервано, если на ту же самую должность, что занимает совместитель,

⁴⁴ Информационный центр «Гарант». – Электр. дан. – Режим доступа : <https://internet.garant.ru/#/startpage:8> – Загл. с экрана

принимается сотрудник на условиях основной работы. При этом организация имеет обязанность сообщить совместителю о предстоящем завершении действия трудового соглашения не менее чем за 14 дней до того момента, как оно будет расторгнуто. Если совместитель отказывается ознакомиться с надлежащим образом оформленным уведомлением, то работодатель должен зафиксировать это в акте. При этом нужно отметить, что в случае, когда профиль трудовой деятельности человека, принятого на условиях основного трудоустройства взамен ранее занимавшегося такой деятельностью совместителя, отличается от трудовых обязанностей совместителя, то последний должен быть восстановлен.⁴⁵

Специалисты по трудовому законодательству неоднократно отмечали, что прохождение испытательного срока совместителем является неоправданным. Данная позиция обосновывается тем, что совместитель уже прошел испытательный срок на основном месте трудоустройства.

Допускается, что срок для испытаний не должен устанавливаться для совместителей, работающих в той организации, где выполняется основная работа, и, если должность совмещаемая аналогична основной. Подобную норму уместно было бы закрепить в трудовом кодексе.

В науке о труде существует тезис, о том, что совместитель принимает в штат по совмещаемой должности автоматически, в случае увольнения с основного рабочего места. Однако с такой точкой зрения сложно согласиться, так как при увольнении с основного места работы такой трудовой договор не может сам по себе трансформироваться в обычный. Для того чтобы совместитель стал штатным работником требуется согласие и изъявление воли сторон трудового отношения.

Положения, закрепляющие максимальную продолжительность рабочего времени, устанавливаемого для сотрудника по совместительству, закреплены 284-й статьей Трудового Кодекса Российской Федерации.

⁴⁵ Колобова С. В. Трудовое право России: учебник / Колобова С. В., Сергеенко Ю. С. // 2-е изд., пер. и доп. – Издательство «Юстицинформ», - 2018. - С. 404.

Существует несколько ситуаций, при которых трудоустройству по совместительству становится запрещенным законодательно. Так, например, совместителями не могут быть лица, которые находятся в возрасте младше 18 лет. Работа по совместительству не допускается на рабочих местах, характеризующихся действием опасных либо вредных факторов. Кроме этого, федеральное законодательство предусматривает и иные случаи, делающие трудоустройство по совместительству невозможным. Если провести анализ законодательных положений, используемых в государствах СНГ, то можно заключить, что они являются отличными от российских. К примеру, в Трудовом кодексе, используемом на территории республики Беларусь, присутствует статья 348, которая определяет, что один и тот же человек не может замещать более одной руководящей должности в любом государственном учреждении. Также трудовое законодательство Республики Беларусь не позволяет принимать на условиях совместительства сотрудников, если они ранее были подвергнуты уголовному наказанию за имущественные преступные деяния (данное положение распространяется только на те должности, замещение которых предполагает наличие материальной ответственности).

Трудовой кодекс Туркменистана повторяет список ограничений, указанных в ТК РФ и ТК РБ, а также не допускает совместную работу родственников, связанную с непосредственной подчинённостью и подконтрольностью (ст. 273 ТК Туркменистана).

Однако не всем разрешено совмещать свою основную работу с другой. Так руководителям государственных и муниципальных унитарных предприятий – это строго запрещено.

Так Федеральный закон "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях" гласит, что руководителю унитарного предприятия запрещено занимать должности и заниматься другой оплачиваемой деятельностью в любых других органах и организациях, а также ему запрещено заниматься предпринимательством.

В свою очередь руководители иных организаций могут совмещать свою работу с работой в других организациях, однако имеются определенные ограничения. Так руководитель может работать по совместительству в другой организации, если ему разрешит собственник имущества предприятия, где он работает либо с разрешения юридического лица и т.п. Для руководителей иных организаций совместительство ограничено.

Каждый работодатель заинтересован, чтобы их работник выполнял свои полномочия должным образом и все цело посвящал себя работе именно в их компании. Поэтому он может запретить своему работнику работать в другом месте.

Согласно Кодексу, максимально возможная продолжительность рабочего времени при совместительстве составляет 4 часа. При этом в одном отчетном периоде совместитель может трудиться в течение половины рабочего времени, установленного для тех сотрудников, которые занимают аналогичную совместителю должность, но трудоустроены на условиях основной работы.

Как предусматривает трудовое законодательство, используемое на территории Беларуси, совместители не могут трудиться на дополнительном месте работы дольше, чем 40 часов еженедельно. Соответствующее положение устанавливается 345-й статьей Трудового Кодекса РБ.

В Республике Таджикистан продолжительность ежедневной работы по совместительству должна составлять 8 часов (статья 232). В свою очередь трудовым законодательством Туркменистана продолжительность рабочего времени по совместительству не должна быть больше 4 часов либо полного рабочего в выходной день (статья 269).

Трудовым кодексом Кыргызской Республики установлена продолжительность работы по совместительству не больше четырех часов в день и двадцати часов в неделю (статья 332).

Статья 285 ТК РФ гласит, что размер заработной платы зависит от выработки или иных условий, которые могут быть предусмотрены трудовым договором.

Если работающим по совместительству, предоставляются нормированные задания, то размер оплаты их труда непосредственно зависит от фактического объема выполненной работы. Также существуют районы, где действуют районные коэффициенты и надбавки, то размер оплаты труда формируется с этим учетом. Трудовые Кодексы Туркменистана и Республики Беларусь предусматривают такой же порядок оплаты труда работников, работающих по совместительству. В свою очередь с Кыргызской Республики рабочие помимо надбавок и установленных коэффициентов, получают за стаж работы в условиях высокогорья (статья 333 ТК КР).

Необходимо отметить, что сотрудники, работающие на условиях совместительства, вправе пользоваться отпуском. При его предоставлении необходимо учитывать, что:

- оплачиваемый отпуск совместителю должен предоставляться в то же время, что и отпуск, даваемый ему на основном месте трудоустройства;

- в ситуации, когда продолжительность оплачиваемых отпусков на основном и дополнительном местах работы отличается, необходимо предоставлять на дополнительном месте работы отпуск, продолжительность которого соответствует длительности отпуска по основному месту трудоустройства.

Также отметим, что 347-я статья Трудового Кодекса республики Беларусь предусматривает возможность получения совместителем денежной компенсации взамен ухода в отпуск. А в Кыргызстане предусматривается авансовый порядок предоставления отпуска совместителю, который применяется, если продолжительность работы совместителя в организации не превышает 11 месяцев.

ТК РФ предусмотрено, что все гарантии и компенсации лицам, которые работают по совместительству должны предоставляться в полном объеме, как и остальным категориям рабочих. Исключением являются рабочие, которые работают на крайнем севере, а также тем, кто совмещает работу и учебу.

Данная категория рабочих получают гарантии и компенсации только лишь по основному месту работы⁴⁶.

Приведем пример из судебной практики. Апелляционное определение судебной коллегии, заседающей в городском суде Москвы за номером 33-44833/2019, принятое 10.10.2019, свидетельствует о том, что Е. подала исковое заявление с просьбой взыскать с благотворительной организации «Дорога вместе» денежные средства в сумме 217705,95 рублей в качестве компенсации за непредставленный отпуск. Кроме этого, в своем исковом заявлении Е. просила суд обязать ответчика осуществить выплату пособия, назначаемого вследствие временной нетрудоспособности (48369,1 рублей), невыплаченной заработной платы за 08.2018 (101250,5 рублей). Еще одним требованием Е. к фонду «Дорога вместе» стала выплата компенсации за несвоевременную выплату заработной платы (100 тысяч рублей), за затраты на использование квалифицированной юридической помощи (15 тысяч рублей). Обосновывая свой иск, Е. заявила о том, что состояла с ответчиком в трудовых отношениях с 15 июня 2016 г. по 04 сентября 2018 г. в должности главного бухгалтера на условиях внешнего совместительства. При увольнении истцу не была выплачена заработная плата за август 2018 г, компенсация за неиспользованный отпуск, пособие по временной нетрудоспособности, что является нарушением ее трудовых прав⁴⁷.

Согласно действующему трудовому законодательству, организация обязана ежегодно предоставлять каждому сотруднику оплачиваемая отпуск, суммарная продолжительность которого должна равняться 28 дням. При этом для некоторых категорий сотрудников устанавливается увеличенная длительность оплачиваемого отпускного периода. Правом получить оплачиваемый отпускной период сотрудник наделяется после того, как

⁴⁶ Орловский Ю. П. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников: учебное пособие / Орловский Ю. П. // - Издательство Контракт, - 2014. - С. 228-229.

⁴⁷ Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 10 октября 2019 г. по делу N 33-44843/2019 //ИПС ГАРАНТ [Электронный ресурс] : справочно-правовая система / Информационный центр «Гарант». – Электр. дан. – Режим доступа : <https://internet.garant.ru/#/startpage:8> – Загл. с экрана.

истекает шестимесячный период его непрерывной работы в организации (отсчитываемый с момента трудоустройства). В случае, когда сотрудник имеет намерение уйти в отпуск до того момента, как завершится полугодовой период с момента трудоустройства, возможно авансовое предоставление отпуска. В случае, если сотрудник, не использовавший право на оплачиваемый отпускной период, увольняется, работодатель обязан выплатить ему компенсацию, устанавливаемую 127-й статьей Трудового Кодекса. Что касается неудовлетворения требования истицы в части оплаты больничного листа, то здесь суд указал на то, что такая компенсация выплачивается сотруднику работодателем в соответствии с требованиями федерального законодательства.

Таким образом, законодательство, регламентирующее порядок взаимоотношений организаций и сотрудников, принимаемых на работу в качестве совместителей, позволяет большому количеству людей иметь законный дополнительный доход, реализуя свой трудовой потенциал. Чтобы совместительство являлось законным, сотрудник и работодатель должны заключить договор о приеме на работу на условиях совместительства. Отметим, что работодатель обладает по отношению к сотруднику, принятому на условиях совместительства, теми же обязанностями, что и к остальным работникам. Специфика регулирования трудовой деятельности совместителей заключается в измененном режиме рабочего времени, а также в особенностях предоставления оплачиваемого отпускного периода. Такие положения необходимы, чтобы предоставить сотруднику-совместителю условия, благоприятствующие его отдыху, восстановлению.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В подведение итогов магистерского исследования по видам трудовых договоров были сделаны следующие выводы:

Именно трудовой договор является квинтэссенцией трудовых отношений между работником и работодателем. От того, насколько качественно проработан трудовой договор, насколько он соответствует законодательству, ожиданиям и требованиям всех сторон, в конечном итоге будет зависеть продолжительность трудовых отношений между сотрудником и организацией, и в целом, построение эффективных правоотношений.

Итоги проведенного сравнения понятия и значения трудового договора Российской Федерации и стран СНГ показали, что трудовое законодательство стран СНГ содержит схожие с Российской Федерацией понятия трудового договора. Несколько отличается от других стран определение договора о труде, данное в ТК Республики Беларусь, где не указано, что работник выполняет трудовую функцию лично. Законодательством о труде всех стран СНГ и Российской Федерацией предусмотрено равенство возможностей и прав при заключении договора о труде, запрещена дискриминация по тому или иному признаку.

В результате рассмотрения трудового договора со смежными гражданско-правовыми договорами о труде отметили, что эти виды договоров охватывают разный объем прав и гарантий. На сегодняшний день договор о труде выступает более приоритетным средством возникновения трудовых отношений. Он является гарантом социальной защиты граждан и уверенности в завтрашнем дне. На практике работодатель не всегда готов оформить трудовые правоотношения на что влияют экономические и социальные условия. Заключение гражданско-правового договора правомерно, но при этом стороны таких правоотношений должны осознавать свой выбор и последствия. Проведенный анализ материалов судебной практики показывает немало случаев, когда отношения, оформленные гражданско-правовым договором,

впоследствии были оспорены в суде и переквалифицированы в трудовые, с понуждением работодателя к заключению трудового договора.

В работе были проанализированы основные виды трудового договора: срочный и бессрочный. Большое значение имеет то, к какому виду договоров относится непосредственно заключаемый сторонами договор, поскольку ряд прав и гарантий работника отличается в зависимости, например, от занимаемой должности, от срока действия договора, от места выполнения работы и др. Российское трудовое законодательство в большей степени склоняется к трудовым договорам, которые заключаются на неопределенный срок. Однако законодатель предусмотрел основания для заключения трудового договора на строго установленный срок, когда характер работы и условия труда допускают эту возможность. Это соответствует международным нормативным актам: Конвенции и Рекомендации МОТ 1982 г. № 166 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя».

В работе проведено исследование действующих норм трудового законодательства Российской Федерации, Республики Казахстан, Республики Беларусь и Украины. Опыт некоторых стран показывает наличие прогрессивных взглядов на вопросы, связанные с заключением срочных трудовых договоров, который можно использовать для совершенствования российского трудового законодательства.

В отличие от России трудовое право многих зарубежных стран предусматривает правила продления сроков трудового договора, которые с ограничениями по количеству случаев и периодов действия применяются всеми работодателями в отношении любых категорий работников. Опыт такого регулирования есть в ФРГ, а также в государствах Юго-Восточной Азии.

Следует отметить, что в ТК РФ отсутствует общее правило, разрешающее сторонам продлевать срок трудового договора даже в тех обстоятельствах, когда это отвечает интересам сторон, обусловлено объективными основаниями, оправдано с точки зрения разумности и простоты кадровых решений. Скорее как исключение, в ТК РФ зафиксирована возможность продления срочного

трудового договора с беременной женщиной (ст. 261), педагогическими работниками (ст. 332), направляемым на работу в представительство РФ за границей (с. 338).

Продление срока трудового договора в других случаях исключается правилом ст. 58 ТК РФ. Более того, в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17.03.2004 сказано о том, что при установлении многократности заключения срочных трудовых договоров можно признать трудовые отношения заключенными на неопределенный срок.

Между тем, на практике часто возникает необходимость продления срока трудового договора, например при замещении должности руководителя, когда срок трудового договора определяется уставом организации и не превышает двух, трех или пяти лет. По истечении каждого срока с учетом общих норм трудового права следует увольнять руководителя и заключать с ним новый трудовой договор. Отсутствие возможности продлить по согласованию с работником срок трудового договора порождает массу неудобств, в части документального оформления приказа на увольнение и нового приема на ту же работу. Также это влечет прерывание стажа, дающего право на отпуск, негативные последствия в виде стимулирующих выплат.

Обратим внимание на другую категорию – педагогических работников. В ТК РФ имеется возможность продления срочного трудового договора с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, однако, в большинстве случаев действует распространенная практика заключения нового трудового договора, вместо продления прежнего. Это существенно ущемляет в правах данную категорию работников, несет психологическую и социальную нестабильность, отсутствие гарантий и уверенности в завтрашнем дне.

В качестве сравнения в работе было изучено трудовое законодательство Республики Казахстан, где предусматриваются нормы, позволяющие более гибко регулировать трудовые правоотношения по срочному трудовому договору.

Учитывая вышесказанное, полагаем, целесообразным внесение изменений непосредственно в ТК РФ, а именно: дополнение ч. 4 ст. 58 ТК РФ следующим содержанием «При истечении срока трудового договора стороны вправе продлить его на неопределенный или определенный срок не менее одного года. Заключенный на определенный срок трудовой договор может продлеваться не более двух раз».

В работе обращается внимание на еще один недостаток действующего трудового законодательства РФ - это установленный в ч. 3 ст. 79 ТК РФ момент прекращения трудового договора в связи с выходом на работу отсутствующего работника. Последним рабочим днем для лица исполняющего обязанности отсутствующего работника, считается день выхода последнего на работу. То есть, в течение одного дня работники вынуждены выполнять одну и ту же трудовую функцию. Зачастую на практике возникают сложности при начислении заработной платы.

Положительным представляется норма Трудового кодекса Республики Беларусь. Так, ст. 38 закрепляет следующее положение: «трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей временно отсутствующего работника (п. 2 ч. 3 ст. 17) прекращается в день, предшествующий дню выхода этого работника на работу»⁴⁸.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в ходе сравнительного анализа были обнаружены положительные моменты в трудовом законодательстве некоторых стран, а этот опыт можно использовать для дальнейшего совершенствования российского законодательства о видах трудового договора.

⁴⁸ Трудовой кодекс Республики Беларусь [Текст] от 26 июля 1999 года № 296-3 (с изменениями и дополнениями по состоянию на 18.07.2019 г.)

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Нормативные правовые акты и другие официальные документы

- 1.1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (по сост. на 04.07.2020 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2020. - №31. – Ст.4398.
- 1.2. Трудовой кодекс Российской Федерации: федеральный закон от 30.12.2001 г. N 197-ФЗ (по сост. на 20.11.2020 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2020. - №31. - Ст.4857, 4858.
- 1.3. Часть вторая Гражданского кодекса Российской Федерации: федеральный закон от 01.03.1996 г. N 14-ФЗ (по сост. на 30.10.2020 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2020 г. №5 – Ст. 410.
- 1.4. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: федеральный закон от 30.12.2001 N 195-ФЗ (по сост. на 26.10.2020 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2020. - №256. – Ст. 4287.
- 1.5. О государственных и муниципальных унитарных предприятиях: федеральный закон от 14.11.2002 N 161-ФЗ (по сост. на 03.08.2020 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2020. -№48. – Ст.4746.
- 1.6. О государственных пособиях: федеральный закон от 19.05.1995 N 81-ФЗ (по сост. 08.06.2020 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2020. - №31. – Ст.4784.
- 1.7. Об организации работы налоговых органов по формированию и ведению реестра дисквалифицированных лиц: приказ Федеральной налоговой службы от 19.12.2011 № ММВ-7-6/941@ (по сост. На 20.11.2014) // ИПС ГАРАНТ.

2. Международно-правовые акты и нормативно-правовые акты зарубежных стран

- 2.1. Конвенция МОТ № 166 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» 1982 года // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. Т. 2. Женева, 1991.
- 2.2. Рекомендация МОТ № 166 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» 1982 года // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. Т. 2. Женева, 1991.
- 2.3. Трудовой кодекс Азербайджанской Республики (утвержден Законом Азербайджанской Республики от 1 февраля 1999 года № 618-IQ) (с изменениями и дополнениями по состоянию на 03.12.2019 г.) [Электронный ресурс]. – Электр. дан. – 2020. – Режим доступа: https://online.zakon.kz/document/?doc_id=30420364– Загл. с экрана.
- 2.4. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 года № 296-3 (с изменениями и дополнениями по состоянию на 18.07.2019 г.) [Электронный ресурс]. – Электр. дан. – 2020. – Режим доступа: <https://belzakon.net/> – Загл. с экрана.
- 2.5. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 07.07.2020 г.) [Электронный ресурс]. – Электр. дан. – 2020. – Режим доступа: https://online.zakon.kz/document/?doc_id=38910832 – Загл. с экрана.
- 2.6. Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 4 августа 2004 года № 106 (с изменениями и дополнениями по состоянию на 31.12.2019 г.) [Электронный ресурс]. – Электр. дан. – 2020. – Режим доступа: https://online.zakon.kz/document/?doc_id=30296269 – Загл. с экрана

- 2.7. Трудовой кодекс Республики Таджикистан от 23 июля 2016 года № 1329 [Электронный ресурс]. – Электр. дан. – 2020. – Режим доступа: https://online.zakon.kz/document/?doc_id=31960488– Загл. с экрана
- 2.8. Трудовой Кодекс Туркменистана от 18 апреля 2009 года № 30-IV (с изменениями и дополнениями по состоянию на 05.10.2019 г.) [Электронный ресурс]. – Электр. дан. – 2020. – Режим доступа: https://online.zakon.kz/document/?doc_id=31348675– Загл. с экрана
- 2.9. Трудовой кодекс Республики Узбекистан от 21 декабря 1995 года (с изменениями и дополнениями по состоянию на 03.12.2019 г.) [Электронный ресурс]. – Электр. дан. – 2020. – Режим доступа: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30421236 – Загл. с экрана
- 2.10. Кодекс законов о труде Украины (утвержден законом Украинской Советской Социалистической Республики от 10 декабря 1971 года № 322-VIII) (с изменениями и дополнениями по состоянию на 30.03.2020 г.) [Электронный ресурс]. – Электр. дан. – 2020. – Режим доступа: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30412508– Загл. с экрана

3. Юридическая практика

- 3.1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (с поправками от 24 ноября 2015 г.) // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. - 2004г. - №6.; Российская газета – от 13 декабря 2006.
- 3.2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 марта 2000 г. N 234 "порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий (с поправками от 21 февраля 2018 г.) // ИПС ГАРАНТ.
- 3.3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ и Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ от 1 июля 1996 г. N 6/8 "О некоторых вопросах,

- связанных с применением части первой Гражданского кодекса Российской Федерации" (с изм. от 25.12.2018г) // ИПС ГАРАНТ.
- 3.4. Письмо Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 18 августа 2009 г. N 22-2-3199 // ИПС ГАРАНТ.
- 3.5. Определение Мурманского областного суда от 23 мая 2019 г. по делу N 33-1584/2019 // ИПС ГАРАНТ.
- 3.6. Определение Верховного суда Чувашской Республики от 27 февраля 2012 по делу N 33-531-2012 // ИПС ГАРАНТ.
- 3.7. Апелляционное определение СК по гражданским делам Пензенского областного суда от 01 августа 2017 г. по делу N 33-2324/2017 // ИПС ГАРАНТ.
- 3.8. Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 10 октября 2019 г. по делу N 33-44843/2019 // ИПС ГАРАНТ.
- 3.9. Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 24 сентября 2019 г. по делу N 33-32649/2019 // ИПС ГАРАНТ.
- 2.9. Апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 29 апреля 2016 г. по делу N 33-7143/2016//ИПС Гарант [Электронный ресурс]: справочно-правовая система / Информационный центр «Гарант». – Электр. дан. – Режим доступа: <https://internet.garant.ru/#/startpage:8> – Загл. с экрана.
- 2.10. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Татарстан от 01 декабря 2014 г. по делу N 33-16227/2014//ИПС ГАРАНТ
- 2.11. Справка по рассмотрению судами Амурской области гражданских дел об установлении фактов трудовых отношений (утв. президиумом Амурского областного суда 3 апреля 2019 г.) // СПС Гарант [Электронный ресурс]: справочно-правовая система / Информационный центр «Гарант». –

Электр. дан. – Режим доступа: <https://internet.garant.ru/#/startpage:8> – Загл. с экрана.

4. Специальная литература

- 4.1. Абадуев, В. А. Изменение условий о сроке трудового договора: концептуальные проблемы и способы их решения / Абадуев, В. А. // Журнал российского права. № 3 – 2007. – С. 125.
- 4.2. Батусова, Е. С. Правовое регулирование срочных трудовых договоров в России и некоторых зарубежных странах / Батусова, Е. С. // Монография. – 2016. – С. 132.
- 4.3. Белова Е. В. Аутсорсинг и аутстаффинг: особенности применения // Интернет-портал журнала «Отдел кадров коммерческой организации» [Электронный ресурс]. Электр. Дан - 2013. - № 6. – Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/autsorsing-i-autstaffing-osobennostiprimeneniya> – Загл. с экрана.
- 4.4. Войтинский, И. С. Трудовой договор по Кодексу законов о труде / Войтинский, И. С. // Вопросы труда. № 9 - 1923. - С. 27.
- 4.5. Выгодская И. Г. Трудовое право России: учебник для высшей школы / И. Г. Выговская, С. В. Колобова, О. С. Королькова и [др.] //; под общ. ред. М. В. Преснякова, С. Е. Чаннова. Саратов. Поволжский институт управления им. П. А. Столыпина, - 2014. – С. 288.
- 4.6. Гейхман В. Л. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / В. Л. Гейхман, И. К. Дмитриева, О. В. Мацкевич [и др.] // под ред. В. Л. Гейхмана. - М.: Издательство Юрайт, - 2015. - С.407.
- 4.7. Головина С. Ю. Трудовое право: учебник для СПО / Головина С. Ю., Кучина Ю. А. // 3-е изд., пер. и доп. – Издательство Гриф УМО СПО – 2019. - С. 313.
- 4.8. Гусов К. Н. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников: научно-практическое пособие / Циндяйкина Е. П., Цыпкина

- И. С. // под ред. д.ю.н., проф. К. Н. Гусова; - Издательство Проспект - 2017. - С. 240.
- 4.9. Гусов К. Н. Трудовое право России: учебник / Гусов К. Н., Толкунова В. Н. // – М.; Издательство Проспект, - 2003. - С. 198.
- 4.10. Дмитриева И. К. Трудовое право России: практикум: учебное пособие / Дмитриева И. К. // под ред. И.К. Дмитриевой, А.М. Куренного. — М.: Юстицинформ; - Издательский дом "Правоведение", - 2011. – С. 797.
- 4.11. Жернаков В. В. Свобода труда и запрещение принудительного труда в современном трудовом праве / Жернаков В. В. // Вестник Пермского университета. Юридические науки. № 3, - 2013. – С. 90.
- 4.12. Колобова С. В. Трудовое право России: учебник / Колобова С. В., Сергеенко Ю. С. // 2-е изд., пер. и доп. – Издательство «Юстицинформ», - 2018. - С. 404.
- 4.13. Кораблина О. В. Правовые механизмы выявления отличительных особенностей трудовых и гражданско-правовых особенностей / Кораблина О. В. // Гуманитарные исследования. № 1(45), - 2013. - С. 132.
- 4.14. Костян И. А. Трудовой договор: учебник / Костян И. А. // под ред. А. М. Куренного – 3-е изд. – М., - 2006. - С. 24.
- 4.15. Кузнецов Д. Л. Трудовое право России: учебник / Д.Л. Кузнецов, А. Ф. Нуртдинова, Ю. П. Орловский [и др.] // отв. ред. Ю.П. Орловский, А. Ф. Нуртдинова. – 3-е изд. – М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, - 2019. – VIII, С. 648.
- 4.16. Куренной А. М. Трудовое право России: учебник / Куренной А. М. // – М.; - Издательство Юрист - 2004. - С. 192.
- 4.17. Лушников А. М. Договоры в сфере семьи, труда и социального обеспечения: учебное пособие / Лушникова М. В., Тарусина Н. Н. // - Ярославский государственный университет, - 2018. - С. 432.
- 4.18. Маврин С. П. Трудовое право России: учебник / Маврин С. П. // под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. М.; Издательство Норма, - 2002. - С. 274.

- 4.19. Малинин Л. Ю. Распространение общих и специальных норм трудового кодекса РФ на руководителя организации / Малинин Л. Ю. // Юридический вестник Самарского университета. № 2 - 2016. - С. 58.
- 4.20. Накушнова Е. В. Место обязательств по возмездному оказанию услуг в системе гражданско-правовых договоров / Накушнова Е. В. // Юрист. № 6. - 2007. - С. 51–52.
- 4.21. Орловский Ю. П. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников: учебное пособие / Орловский Ю. П. // - Издательство Контракт, - 2014. - С. 228-229.
- 4.22. Орловский Ю. П. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Орловский Ю. П // 7-е изд., испр., доп. и пер - Издательство "КОНТРАКТ", "КНОРУС" — 2016. // ИПС ГАРАНТ.
- 4.23. Петров А. Я. Трудовой договор - институт современного российского трудового права / Петров А. Я. // Издательство Интел-Синтез. № 1 - 2008. – С. 54.
- 4.24. Субботин Е. А. От правового института «Срочный трудовой договор» к правовому институту «Трудовой договор о работе определенной продолжительности» / Субботин Е. А. // Государство и право. № 2 – 2019. С. 176.
- 4.25. Тимонина И. В. Отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров / Тимонина И. В. // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Серия 2: Юридические науки. №2(5) – 2014. С.102-105.
- 4.26. Тимошина Т. «Финансовая газета», [Электронный ресурс]. – Электр. Дан. – 2020. – Режим доступа: <https://www.klerk.ru/law/articles/459220/> - Загл. с экрана
- 4.27. Томашевский К. Л. Сравнительно-правовые исследования. Глобальная реформа Трудового кодекса Республики Беларусь в 2019-2020 годах: вопросы трудовых и коллективных договоров / Томашевский К. Л. Волк Е.А. // МГЮА. № 9 (166) - 2020 г. - С. 146.

- 4.28. Рыженков А. Я. Трудовое право России / Рыженков А. Я., Мелихов В. М., Шаронов С. А. // под общ. ред. Рыженкова А. Я. - Издательство Гриф УМО ВО – 2019. – С. 426.
- 4.29. Хныкин Г. В. Прекариат как субъект трудовых отношений / Хныкин Г. В. // Законодательство. №2 — 2019. — С. 34-39.
- 4.30. Чистякова А. В. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Чистякова А.В., Касьянов А.В. // - М.: «ИД Гросс-Медиа»: Росбук — 2018 г. – С. 1608.
- 4.31. Шевелёв А. А. Актуальные вопросы заключения и прекращения срочных трудовых договоров / Шевелёв А. А. // Трудовое право и право социального обеспечения. № 1 (20) - 2013 – С. 35.

ПОСЛЕДНИЙ ЛИСТ ВКР

Выпускная квалификационная работа выполнена мной совершенно самостоятельно. Все использованные в работе материалы и концепции из опубликованной научной литературы и других источников имеют ссылки на них.

«22» января 2021 г.

Тасу

(подпись)

Ташерова И.В.

(Ф.И.О.)