

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.
ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра конституционного и муниципального права

**ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РОССИИ**

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 5 курса 511 группы
направления подготовки 40.03.01 «Юриспруденция»
юридического факультета

Каймаковой Анастасии Игоревны

Научный руководитель:
*Кандидат юридических наук,
доцент кафедры конституционного
и муниципального права*

_____/ Р.А.Торосян
(подпись) (инициалы, фамилия)

« ____ » _____ 20 ____ г.

Заведующий кафедрой:
*Доктор юридических наук,
профессор, Заслуженный юрист РФ*

_____/ Г. Н. Комкова
(подпись) (инициалы, фамилия)

« ____ » _____ 20 ____ г.

Саратов 2021 год

Введение

Актуальность: данная тема является актуальной, так как с необходимостью заключения трудового договора сталкивается на протяжении жизни любой человек. Поэтому, важно знать, в соответствии, с какими правилами должен заключаться трудовой договор, условия, гарантии трудового договора, а также порядок рассмотрения трудовых споров. Несмотря на известное внимание специалистов к трудовому праву и институту трудового договора, некоторые вопросы теории трудового договора, в том числе, и проблемы его заключения, до настоящего времени остаются малоисследованными.

Трудовой договор является важнейшим институтом отрасли трудового права, основным юридическим фактом, с которым связано возникновение трудовых правоотношений. Трудовой договор - это двустороннее соглашение, субъектами которого являются работник и работодатель. Понятие «трудовой договор» более широкий смысл, нежели его определение, так как для раскрытия данного термина необходимо иметь несколько факторов: определение трудового договора как соглашения, функции, значение, а также правовая роль.

С помощью заключения трудового договора граждане реализуют принцип свободы труда согласно ст. 37 Конституции РФ, что дает им право выбрать профессию, занятие, а также выбор места работы. Все граждане Российской Федерации, работающие в организациях, реализуют принцип свободы труда путем добровольного заключения трудового договора. Он, являясь важнейшей формой реализации права на труд, в то же время выступает юридическим фактом реализации работниками других трудовых прав и обязанности добросовестно трудиться в избранной сфере деятельности.

В настоящее время одной из проблем заключения трудового договора является неравенство сторон трудового правоотношения, более незащищенное положение наемного работника по сравнению с

работодателем. Поэтому важно не только знать те права и гарантии, которые государство предоставляет работнику в процессе осуществления им трудовой деятельности, но и права, которыми он наделяется при заключении трудового договора.

Целью работы является: проанализировать особенности заключения трудового договора.

Для реализации обозначенной цели должны быть решены следующие **задачи**:

- рассмотреть стороны, содержание трудового договора
- изучить гарантии при приеме на работу и общий порядок заключения трудового договора
- исследовать особенности заключения трудового договора с отдельными категориями работников и работодателей
- уделить внимание актуальным проблемам при оформлении трудового договора.

Теоретическую основу работы составляют труды российских ученых в области конституционного права, трудового права и общей теории права.

Правовая основа работы сформирована на основе Конституции Российской Федерации, федеральных законов, законов Российской Федерации, международно-правовых документов, указов Президента Российской Федерации, актов федеральных органов государственной власти, законодательства зарубежных стран, нормативных правовых актов СССР и РСФСР, законов Российской Империи и др.

Эмпирическую основу работы составили данные официальной статистики Федеральной службы государственной статистики, материалы периодической печати, социологических исследований, статистические данные, размещенные в сети Интернет по теме выпускной квалификационной работы.

Структура выпускной квалификационной работы обусловлена ее содержанием и состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников.

Основное содержание работы

В **введении** обосновывается актуальность, степень научной разработанности темы; определяются цели и задачи, объект и предмет исследования, его методологическая основа; раскрывается теоретическая, правовая и эмпирическая основы исследования; характеризуется структура работы.

Первая глава «Общая характеристика трудового договора» состоит из двух параграфов.

В первом параграфе «Значение трудового договора и его роль в механизме правового регулирования трудовых отношений» в первую очередь раскрывается понятие «трудовые отношения», от состояния которого влияют социальные показатели общества. Уделяется внимание также задачам государства в трудовой сфере: участие в формировании правотворческой деятельности в развитии трудовых отношений, оказание помощи гражданам страны в предоставлении бесплатных услуг в области здравоохранения, культуры, образования и науки, а также обеспечение и сохранение гарантий труда. В данном параграфе можно проследить, как фундаментально складывались трудовые отношения в различные периоды истории России, как закладывались элементы трудового договора, закрепляющие гарантии, права и взаимные обязанности сторон.

Раскрывается значение трудового договора. Трудовой договор является важнейшим институтом отрасли трудового права, основным юридическим фактом, с которым связано возникновение трудовых правоотношений.

Трудовой договор, как основной правовой документ, подтверждающий факт возникновения трудовых отношений, приобретает огромную значимость. Легитимно закрепляются трудовые отношения между работодателем и сотрудником, определяются права сотрудника, регулируется его правовое положение в той или иной компании.

Трудовой договор является неотъемлемой причиной возникновения трудовых отношений. На сегодняшний день большое количество проведенных анализов, исследований, уделено внимание вопросам, которые связаны с эффективностью реализации прав работников, в том числе и при заключении трудового договора. С принятием Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ нормы права, регулирующие заключение трудового договора, стали более кодифицированными и направленными на повышение гарантий.

Второй параграф «Трудовой договор: понятие, стороны, содержание на современном этапе» посвящен исследованию признаков трудового договора, которые позволяют отличать его от гражданско-правовых договоров, которые возникают в связи с трудовой деятельностью, такие как договор подряда, поручения, возмездного оказания услуг.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник, где работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. Стороны трудовых отношений приобретают права и несут обязанности.

Содержанием трудового договора является комплекс всех его условий которые заведено делить на обязательные – место работы, трудовая функция, дата начала работы, оплата труда и факультативные - условия, которые могут иметь место, если стороны оговорят их. При этом круг обязательных условий может увеличиваться.

Вторая глава «Общий и специальный порядок заключения трудового договора» состоит из двух параграфов.

Первый параграф «Гарантии при приеме на работу и общий порядок заключения трудового договора» посвящен принципам заключения трудового договора: свободы труда и трудового договора, определенности трудовой функции, запрета дискриминации, единства и дифференциации норм трудового законодательства, а также гарантиям. Уделяется внимание общему порядку заключения трудового договора. Законом устанавливается обязательная письменная форма трудового договора. Существует порядок оформления трудового договора при приеме сотрудника на работу, об этом гласит ст. 68 ТК РФ. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, который издается на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя обязано отвечать условиям заключенного трудового договора. Уделяется внимание и специальному порядку заключения трудового договора, в отношении специального порядка приведен пример заключения трудового договора в условиях пандемии Covid-19.

Второй параграф «Особенности заключения трудового договора с отдельными категориями работников и работодателей» закрепляет особый порядок заключения трудовых отношений с отдельными категориями работников. В силу различных факторов, которые обусловлены с характерными особенностями, условиями труда, психофизиологическими особенностями организма, природно-климатическими условиями было проведено разделение правового регулирования труда - дифференциация. Это говорит о том, что отдельные категории работников и работодателей кроме общих норм трудового права, которые распространяются на субъектов трудового договора на всей местности Российской Федерации (ст. 11 ТК РФ), должны соблюдать также и специальные нормы, которые предусматривают дополнительные правила. В данном параграфе уделено внимание порядку

заключения трудового договора с государственными служащими, а также с несовершеннолетними гражданами.

Третий параграф «Особенности и порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров об отказе в заключение трудового договора и приеме на работу» раскрывает понятие индивидуального трудового спора, субъекты и причины такого спора. В данном разделе указывается информация, в какие инстанции следует обращаться работодателю, работнику для разрешения спора с целью защиты своих интересов. В отношении защиты трудовых прав судебный механизм не всегда в Российской Федерации действует совершенно, не всегда спор решается положительно для работника, в связи с этим возникает вопрос: можно ли добиться справедливости через Европейский Суд? Список компетенции ЕСПЧ по трудовым спорам строго ограничен правами, которые гарантирует Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод (ЕКПЧ). В данном параграфе приведены критерии, при которых гражданин может обратиться Европейский суд, и показана практика таких обращений.

В заключении формулируются основные выводы по итогам проведенного исследования.

На сегодняшний день законодательство в сфере труда характеризуется расширением договорных начал. Конституция Российской Федерации в ст. 37, Всеобщая декларация прав человека, а затем и Трудовой кодекс Российской Федерации в ст. 2 закрепляют принцип свободы труда. Основной закон Российской Федерации гласит: «1. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. 2. Принудительный труд запрещен. 3. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы....». Следует сказать,

что трудовым законодательством Российской Федерации установлен определенный порядок заключения трудового договора, который основан на следующих принципах: свободы труда и трудового договора, определенности трудовой функции, запрета дискриминации, единства и дифференциации норм трудового законодательства. Данные принципы напрямую связаны с понятием «гарантии».

Статья 64 Трудового кодекса Российской Федерации фиксирует гарантии при заключении трудового договора, которые равным образом делятся на общие и дополнительные. К ряду общих гарантий относится норма, которая запрещает необоснованный отказ работодателя в заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ). В трудовом кодексе РФ в некоторых ситуациях работодатель обязан отказать в заключении трудового договора определенным категориям работников. В соответствии со ст. 253, 265 ТК РФ установлены ограничения для женщин или запрет для несовершеннолетних при приеме на подземные работы или работы, связанные с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда.

Дополнительные гарантии при заключении трудового договора могут быть предусмотрены для некоторых категорий физических лиц, которые нуждаются в социальной защите. Среди них необходимо в первую очередь назвать запрет отказа в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

В результате проведенного исследования необходимо обозначить следующие основные выводы:

1. Трудовой договор является важнейшим институтом отрасли трудового права, основным юридическим фактом, с которым связано возникновение трудовых правоотношений.

2. Трудовые отношения укрепляются на законодательном уровне, регулируется правовое положение работника в той или иной организации.

Также на практике наблюдается все большее расширение договорных начал и судебной защиты трудовых прав, свобод и обеспечения реализации законных интересов различных субъектов трудового права.

Необходимо различать понятия «трудовой договор» и «трудовое правоотношение». Трудовой договор — это соглашение, т. е. юридический акт, в то время как трудовое правоотношение — правовая связь, которая возникает из трудового договора. Основной функцией трудового договора заключается в создании действия во времени трудового правоотношения, осуществлении всеми работниками принципа свободы труда и реализации права на труд, перераспределении, закреплении и рационального использования трудовых ресурсов страны, что приобретает не только юридическую, но и социально-экономическую роль в стране.

3. Важнейшая черта института трудового договора, пронизывающая как нормы права о приеме, так и нормы о переводах и увольнениях — это свобода трудового договора, отражающая принцип свободы труда в обществе, закрепленный в ст. 37 Конституции РФ.

Каждый работник имеет право на: заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством; предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором; рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором; своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник, где «Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем». Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

4. Каждое государство самостоятельно устанавливает круг трудовых прав, содержание и полнота которых зависит от состояния экономики,

социальной обстановки в стране, отношений между работниками и работодателями и наконец, от степени внимания государства к этому вопросу.

5. В настоящее время одной из проблем заключения трудового договора является неравенство сторон трудового правоотношения, более незащищенное положение наемного работника по сравнению с работодателем. Поэтому важно не только знать те права и гарантии, которые государство предоставляет работнику в процессе осуществления им трудовой деятельности, но и права, которыми он наделяется при заключении трудового договора. Также одной из актуальных проблем в оформлении трудового договора является дискриминация в сфере труда, которая касается социально-незащищенных категорий граждан: инвалидов, граждан пенсионного возраста, несовершеннолетних детей, одиноких матерей.