

ГЛАВА VIII. ТРУДОВОЕ ПРАВО

§ 52. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

На основании чего возникают трудовые отношения между работником и работодателем? Всегда ли работодатель может уволить работника?

Статья 37 Конституции Российской Федерации закрепляет право граждан на труд. Это право является одним из важнейших экономических прав, позволяя человеку реализовывать свои способности к созидательной деятельности и обеспечить себе и своей семье достойные условия жизни.

В процессе своей трудовой деятельности человеку приходится вступать в трудовые отношения, где он может выступать в двух социальных ролях: работника и работодателя. Работодателем гражданин может являться, будучи собственником предприятия или организации, либо руководителем, назначенным собственником и представляющим его интересы.

Общественные отношения, возникающие в сфере трудовой деятельности, регулируются *трудовым правом*, представляющим собой самостоятельную отрасль права в правовой системе России. Важнейшим источником трудового права в нашей стране является Трудовой кодекс, вступивший в силу 1 февраля 2002 г.

Трудовой кодекс устанавливает единые правила, на основе которых строятся отношения между работодателями и работниками независимо от формы собственности предприятия или организации.

Заключение трудового договора

Основанием возникновения правовых отношений между работником и работодателем является заключение *трудового договора*. Как правило, такой договор заключается в письменной форме и подписывается обеими сторонами. Договор определяет срок, на который устанавливаются трудовые отношения, права и обязанности работника, условия труда и его оплаты. Однако даже если договор не оформлен письменно, сам факт допуска работника к исполнению трудовых обязанностей приравнивается к заключению трудового договора, при этом работник приобретает такие же права и гарантии, как и работники, заключившие письменный договор с работодателем.

Трудовой договор может заключаться с лицами, достигшими 16 лет. Если несовершеннолетний гражданин закончил обучение в школе, он может заключать трудовой договор по достижении 15 лет. С согласия одного из родителей и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.

Трудовые договоры делятся на **срочные** (то есть заключенные на определенный срок) и **бессрочные** (то есть действующие до тех пор, пока одна из сторон не потребует расторжения договора).

Срочные трудовые договоры могут заключаться на срок не более 5 лет и только в определенных законом случаях. Если срок такого договора истек, а работник продолжает работу, то договор считается продленным на неопределенный срок.

При заключении трудового договора работник должен предъявить паспорт, страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, трудовую книжку (если он устраивается на работу не впервые). В тех случаях, когда для исполнения трудовых обязанностей необходимы специальные знания, работник должен также предоставить документ об образовании или квалификации. Требовать от работника документов, не предусмотренных законом, работодатель не в праве.

В трудовом договоре указывается дата начала работы, должность, на которую принимается работник, права и обязанности работника и работодателя, режим труда и отдыха, условия оплаты труда, виды и условия социального страхования работника. В договор могут вноситься и другие условия, однако они не могут ухудшать положение работника по сравнению с нормами, установленными законом.

Испытание при приеме на работу

Чтобы проверить, подходит ли работник для поручаемой ему работы, работодатель может установить для него **испытательный срок**, в течение которого работник должен доказать, что он успешно справляется со своими обязанностями. Условие об испытании при приеме на работу должно обязательно содержаться

в трудовом договоре, а сам испытательный срок не может превышать три месяца для рядовых сотрудников и шести месяцев для руководящих работников.

Испытание при приеме на работу не может проводиться для целого ряда категорий работников:

- Беременных женщин.
- Несовершеннолетних.
- Лиц, закончивших учреждения профессионального образования и впервые поступающих на работу.
- Лиц, поступающих на работу по конкурсу или избранных на выборную должность.
- Работников, поступающих в порядке перевода от другого работодателя.

Во время испытательного срока заработная плата должна выплачиваться в полном объеме. Если срок испытания истек, а работодатель не потребовал расторжения трудового договора, работник считается выдержавшим испытание и продолжает работу на общих основаниях.

Если работодатель отказывается заключить трудовой договор, он обязан по требованию работника сообщить причину отказа в письменной форме. Если на должность претендуют несколько работников, то главным критерием выбора должна быть квалификация претендентов. Запрещается оказывать предпочтения в приеме на работу по признаку расы, национальности, религии, пола работника. Не может служить причиной отказа и отсутствие у работника регистрации по месту жительства в определенной местности. Запрещается отказывать в приеме на работу женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Такой необоснованный отказ в приеме на работу может быть обжалован в суд.

Расторжение трудового договора

Работник может расторгнуть трудовой договор в любое время, письменно уведомив об этом работодателя не менее чем за две недели. При этом до окончания срока предупреждения работник может в любой момент передумать и отозвать свое заявление, сохранив свою должность, если на нее уже не был письменно приглашен другой работник.

По инициативе работодателя трудовой договор может быть расторгнут лишь по строго определенным основаниям, к наиболее распространенным из которых относятся:

- ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем;
- сокращение численности или штата работников;
- несоответствие работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации;
- смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- прогул, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение более четырех часов подряд в течение рабочего дня или всю рабочую смену;
- появление работника на работе в состоянии опьянения;
- разглашение охраняемой законом тайны;
- совершение по месту работы хищения;
- представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

В день увольнения работодатель должен выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним полный расчет.

ВОПРОСЫ

1. С какого возраста допускается заключение работником трудового договора?
2. Какие виды трудовых договоров существуют?
3. Какие документы должен предъявить работник при заключении трудового договора?
4. Каков порядок проведения испытания работника при приеме на работу?
5. Каковы условия расторжения трудового договора по инициативе работника?
6. По каким основаниям допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя?

ЗАДАНИЯ

1. Объясните понятия: трудовое право, трудовой договор, срочный трудовой договор, испытательный срок.

2. Прочитайте объявление о приеме на работу, опубликованное компанией по ремонту и сервисному обслуживанию сотовых телефонов, и ответьте на вопросы.

Требуется менеджер по работе с клиентами

Требования к кандидатам:

Женщина, 19–30 лет, прописка в г. Ростов-на-Дону или Ростовской обл., образование от среднего профессионального, уверенный пользователь ПК, хорошие коммуникативные навыки.

Обязанности:

Работа с клиентами сервисного центра, прием-выдача мобильных телефонов из ремонта, проводки в учетной программе, прием денежных средств, инкассирование, работа с ККМ.

Условия работы:

График работы 2 через 2 дня, с 9 до 20 часов. Зарплата от 10 000 до 17 000 руб. Оформление по трудовой книжке, оплачиваемые отпуска и больничные. Интересная работа в стабильной Компании.

Какие требования работодателя являются, с точки зрения трудового права, незаконными? Основываясь на тексте объявления, составьте перечень проблем, с которыми сталкиваются работники в нашей стране при трудоустройстве.

3. Найдите информацию о том, какими международными документами защищаются социальные и экономические права работников.

4. Работая в парах, составьте заявление о приеме на работу. Проведите взаимопроверку выполненного задания.

§ 53. ОПЛАТА ТРУДА. ОХРАНА ТРУДА

От чего зависит оплата труда работника? Труд каких категорий работников пользуется особой правовой защитой?

Оплата труда

На первый взгляд может показаться, что в условиях рыночной экономики труд является таким же товаром, как вещи или услуги, и, стало быть, работник выступает в роли продавца, про-