

image not found or type unknown



Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Однако стоит учесть, что определение трудового договора этим не исчерпывается. Это понятие является многоаспектным. Под договором в юриспруденции понимается:

- 1) институт отрасли права;
- 2) источник (форма) права;
- 3) юридический факт, основание возникновения правоотношения;
- 4) правоотношение, существующее на основе соглашения сторон (модель правоотношения, договорное обязательство);
- 5) письменный документ.

Попробуем проанализировать указанные значения понятия «договор» применительно к трудовому договору.

Трудовой договор как институт трудового права. В области трудового права считают, что трудовой договор является одним из центральных (главных) институтов отрасли трудового права. Его важность заключается, прежде всего, в том, что возникновение и существование трудового правоотношения закон связывает с заключением работником и работодателем трудового договора.

Также трудовой договор исследовался в аспекте источника (формы) права. Одни правоведы рассматривали трудовой договор как классический источник права, то есть акт, содержащий нормы права, но распространяющиеся только «на двоих». Вторые, что трудовой договор - это источник индивидуального регулирования, порождающий и закрепляющий субъективные права и обязанности работника и работодателя, акт правоприменения. Третьи, указывают, что трудовой договор неправомерно называть источником (формой) права. Т. к. трудовой договор лишен нормативного характера, а, во-вторых, он является актом реализации права, но не актом правоприменения.

Приходим к выводу, что трудовой договор не содержит и не может содержать норм права. Однако он является источником субъективных прав и обязанностей работника и работодателя, устанавливая существенные условия трудового договора, тем самым порождает указанные права и обязанности.

Трудовой договор как юридический факт, исходя из общей теории права, представляет собой юридический акт, то есть двустороннее правомерное действие (соглашение) работника и работодателя, совершаемое с целью породить определенные правовые последствия - возникновение между ними трудового правоотношения. Иными словами, трудовой договор как юридический факт представляет собой конкретное жизненное обстоятельство, с которым трудовое законодательство связывает возникновение трудового правоотношения между работником и работодателем. Трудовой договор (соглашение работника и работодателя) в указанном аспекте - это основание возникновения трудового правоотношения. При этом трудовой договор, как уже указывалось выше, выступает либо самостоятельным фактом, необходимым для возникновения трудового правоотношения, либо необходимым элементом сложного юридического состава.

Правоотношением называется общественное отношение, урегулированное нормами права; юридическая связь его участников, осуществляемая посредством возлагаемых на них субъективных прав и обязанностей. Суть теории единого трудового правоотношения состоит в том, что оно охватывает всю совокупность отношений между работником и работодателем по поводу труда, неразрывно связанных и взаимно обусловленных. Но понятия «трудовой договор» и «трудовое правоотношение» нетождественные. Содержание трудового договора-обязательства составляют условия, согласованные сторонами, а содержанием трудового правоотношения являются все права и обязанности, вытекающие из соглашения сторон, реализации норм трудового законодательства, коллективного

договора, соглашения, локальных нормативных актов. Действительно, роль трудового договора не ограничивается только установлением конкретного трудового правоотношения. Он служит также основанием его существования и развития. Выше изложенная точка зрения на трудовой договор как правоотношение предполагает отождествление трудового договора как основания возникновения трудового отношения с самим трудовым правоотношением, возникшим в связи с заключением договора.

Значение трудового договора как письменного документа состоит также в том, что он может включать условия, регулируемые различными отраслями законодательства, а не только нормативными правовыми актами о труде. Но все же роль трудового договора как письменного документа весьма ограничена. Соглашение сторон не всегда может быть оформлено в виде единого документа, более того письменного трудового договора может и не быть вообще, например, при фактическом допуске работника на работу, оформлении работника на работу приказом о приеме на работу, и это в большинстве случаев не умаляет волеизъявления сторон, направленного на возникновение трудового правоотношения и установление условий труда.

Обобщая вышеизложенное, можно сделать вывод, что трудовой договор - это модель трудового правоотношения. В этом качестве он представляет собой договорное обязательство между работником и работодателем, содержание которого составляют субъективные права и обязанности сторон, установленные их волеизъявлением. Однако содержание трудового правоотношения не исчерпывается содержанием трудового договора. Трудовое правоотношение существует и развивается не только на базе трудового договора, но и в результате реализации работником и работодателем субъективных прав и обязанностей, предусмотренных нормами трудового законодательства, коллективного договора, соглашения, локальных нормативных актов.