



Новые экономические отношения, свобода предпринимательской деятельности повлияли на изменение методов правового регулирования в сфере труда. Отказ от командно-административной системы и переход к экономико-правовым средствам регулирования сопровождаются ослаблением роли государства в установлении форм и условий труда. "Предприятия освобождаются от ведомственного диктата со стороны органов государственного управления и обретают полную хозяйственную самостоятельность, усиливаются горизонтальные связи между хозяйственными органами, которые строятся на принципах равноправия и эквивалентности обмена" [28 ст.45]. Эти изменения проникают и в трудовые отношения, на первый план выдвигаются договорные методы регулирования труда. Одним из инструментов договорного метода регулирования труда является трудовой договор. Впервые легальное определение трудового договора было дано в Кодексе законов о труде РСФСР 1922 года в ст.17, которая гласила: трудовой договор есть соглашение двух или более лиц, по которому одна сторона (нанимающийся) представляет свою рабочую силу другой стороне (нанимателю) за вознаграждение. Буквально сразу же после принятия КЗоТ 1922г. определение трудового договора вызвало ряд замечаний. Особые замечания высказывались по поводу терминологии, используемой законодателем при определении сторон трудового договора. Термины "нанимающийся" и "наниматель" были неприемлемы для социалистического трудового договора. Но необходимо отметить, что КЗоТ принимался, когда допускалось применение наёмного труда в частновладельческих предприятиях.

Трудовой договор имеет важное экономическое и правовое значение. Он является основной правовой формой привлечения, распределения, перераспределения, закрепления и рационального использования трудовых ресурсов страны. Через трудовой договор определяется расстановка рабочей силы на производстве, распределяются трудовые обязанности работников различных профессий, специальностей, должностей. Трудовой договор закрепляет работников за определенными предприятиями, учреждениями, организациями в различных отраслях экономики и районах страны, объединяет работников в трудовые коллективы. Трудовому договору присущи свои специфические признаки. Исходя из его легального определения, данного в ст.56 ТК РФ, таковыми признаками являются: 1. Личностный признак трудового договора - заключается в личном

выполнении трудовой функции в рамках общего процесса труда данного коллектива работников по обусловленной определенной специальности, квалификации, должности. Предметом трудового договора является сам живой труд работника в общем процессе производства, как проявление его трудоспособности, в то время как "рабочая сила", как "совокупность физических и духовных свойств человека", составляет содержание его общей, профессиональной или специальной трудоспособности, являясь по сути предпосылкой к выполнению работы определенного рода и реализуясь в конкретной трудовой деятельности человека. Трудовая функция работника определяется с учетом специальности, квалификации, профессии или должности, которые оговариваются при заключении трудового договора. И.А. Ставцева и О.С. Хохряков дают следующие определения понятий профессия, специальность и квалификация. Профессия - отражает родовое или отраслевое разделение труда, она характеризует широкую область деятельности, в которой работник может применить свои трудовые способности в соответствии с имеющимися у него навыками, знаниями, умением (учитель, врач). Специальность - это более узкая сфера деятельности в пределах конкретной профессии (учитель географии, офтальмолог). Квалификация - уровень теоретических и практических знаний по соответствующей профессии, специальности, которой отвечает определенному тарифному разряду, классу, категории, ученой степени, званию установленных определенным нормативным актом. Определение трудовой функции предопределяет комплекс прав и обязанностей работника, продолжительность рабочего времени, отпусков, различные льготы и преимущества. Трудовые обязанности работника как составная часть трудовой функции конкретизируется применительно к особенностям производства в Едином тарифно-квалификационном справочнике, где установлены требования к знаниям и умению работников различных специальностей и квалификаций (разрядов). Поэтому трудовая функция работника, например, может быть определена при заключении трудового договора следующим образом: токарь 5 разряда, слесарь-сантехник 4 разряда, водитель 2 класса, бухгалтер расчетного отдела. Трудовая функция государственных служащих имеет свои особенности и определяется характером государственной должности. В соответствии с Федеральным законом "О государственной гражданской службе Российской Федерации" от 27.07.2004г № 79-ФЗ государственная должность - должность в федеральных органах государственной власти, органах государственной власти субъектов РФ, а также иных государственных органах, образуемых в соответствии с Конституцией РФ, с установленным кругом обязанностей по исполнению и обеспечению полномочий

данного государственного органа, денежным содержанием и ответственностью за исполнение этих обязанностей. Трудовая функция государственного служащего зависит от того, какую государственную должность он занимает. С момента заключения трудового договора гражданин становится работником данного предприятия, учреждения, организации и членом трудового коллектива. 2. Организационный признак трудового договора. Этот признак заключается в следующем: работник должен подчиняться внутреннему трудовому распорядку предприятия, организации, учреждения. Под внутренним трудовым распорядком понимается определенный режим труда, обеспечивающий слаженную деятельность работников, правильную организацию и безопасные условия труда, выполнение установленной меры труда. Указанный режим работы регулируется законами, подзаконными актами, правилами внутреннего трудового распорядка, договорными соглашениями. Составным элементом внутреннего трудового распорядка является выполнение в процессе труда распоряжений руководителей производства и других требований, определяющих содержание трудовой дисциплины. Трудовая дисциплина это общественные отношения в организации, возникающие по поводу распределения прав, обязанностей, ответственности, исполнения обязанностей, использования прав, применения мер поощрения и принуждения. Дисциплина труда - это функция, элемент социальной системы, обеспечивающий сохранение существующих отношений, самой социальной системы. Порядок подчинения работника, правила поведения работника - это лишь часть понятия дисциплины. Когда говорят о дисциплине человека, государственного служащего, организации, обычно говорят о степени исполнения обязанностей, то есть рассматривается исполнительская дисциплина. Дисциплинарные отношения - часть трудовых отношений. Сторонами дисциплинарных отношений являются все участники трудовых отношений. Установление отношений руководства и подчинения в процессе труда - характерная черта трудового договора. При работе по трудовому договору правовой регламентации подлежит сам процесс труда и условия его применения. Степень такой регламентации зависит от специфики производства, характера трудовой связи. Трудовой Кодекс предусматривает, что трудовой распорядок на предприятиях, учреждениях, определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемый общим собранием (конференцией) работников предприятия, учреждения, организации по представлению организации. В содержание правил внутреннего распорядка входят: общие положения, порядок приема и увольнения работников, основные обязанности работников и работодателя, основные права работников и работодателя, рабочее время и его

использование, поощрения за успехи в работе, ответственность за нарушение трудовой дисциплины. Таким образом, установление отношений руководства и подчинения в процессе труда - характерная черта трудового договора.

Перечисленные признаки трудового договора позволяют нам отличить его от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом (договор подряда, возмездного оказания услуг и т.д.) Прежде всего они отличаются по предмету договора. В трудовом договоре предметом является процесс труда, то есть трудовая функция, которую будет выполнять работник - например, он будет выполнять обязанности бухгалтера, инженера, юрисконсульта, уборщика территории. В договоре гражданско-правового характера предметом является результат труда - например, проведение семинара, ремонт помещения, который оформляется актом сдачи-приемки работ или оказания услуг. В процессе труда работник должен соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующего у работодателя, и за нарушение обязанности подчиняться трудовой дисциплине на работника может быть возложена дисциплинарная ответственность. Чего нет в гражданско-правовых договорах, где предусмотрена лишь имущественная ответственность. Работодатель по трудовому договору исходя из смысла ст.189 ТК РФ должен создать необходимые условия труда для успешной работы, организовать рабочее место, достаточное освещение, обеспечить средствами коллективной и индивидуальной защиты (предоставить спецодежду, оборудовать помещение кондиционером), организовать место для приема пищи и отдыха. По договору подряда, поручения, авторскому, изобретательскому и другим, связанным с трудом, работник не подчиняется дисциплине, внутреннему трудовому распорядку, а организует работу самостоятельно, выполняя её на свой риск, и сам обеспечивает безопасные условия труда. Риск случайной гибели результата труда лежит на исполнителе (подрядчике). Следующее существенное отличие: обязанность работодателя своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату. Обязанность заказчика по договору гражданско-правового характера - выплатить исполнителю вознаграждение за результат работы - в сроки, установленные договором, чаще всего в течение периода времени, начало которого определяется моментом подписания акта приемки выполненных работ. С момента заключения трудового договора работник имеет право на гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством (на возмещение расходов, связанных со служебной командировкой; предоставление ежегодных отпусков с сохранением места работы, должности; предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска, связанных с обучением в образовательных

учреждениях). Только работа по трудовому договору включается в трудовой стаж работника, дающего право на получение пенсии. Только работающие по трудовому договору граждане подлежат обязательному государственному страхованию, и имеют право на получение пособия в случае болезни, беременности, родов, иной временной нетрудоспособности. В случае смерти работника у его иждивенцев появляется право на пособие по случаю потери кормильца. На работника ведется трудовая книжка. При выполнении же работ по гражданско-правовому договору все эти социально значимые правовые последствия не наступают.

Поэтому отграничения трудового договора от сходных гражданско-правовых договоров имеет важное значение. И, наконец, трудовой договор призван охранять личность работника. Нельзя не отметить, что при существующей практике регулирования трудовых отношений обеспечить соблюдение норм трудового законодательства удастся далеко не всегда. В немалой степени это происходит благодаря тому, что регулирование труда в решающей степени зависит от позиции работодателя, который ныне является хозяином на производстве. Не секрет, что сейчас, при угрозе оказаться в многомиллионной армии безработных, работники находятся в полной зависимости от воли работодателя. И то, что в настоящее время содержание трудового законодательства имеет ярко выраженную социальную направленность, поскольку в нем отражены интересы работников, вероятно, служит одной из причин того, что его нормы часто нарушаются.