

image not found or type unknown



Я хочу рассказать о правовой природе трудового договора.

Общие положения о трудовом договоре между гражданином и работодателем, содержащие понятие трудового договора, его содержание, срок действия, порядок вступления в силу регламентируются статьями 56-62 гл.10 Трудового кодекса РФ. Согласно ст.56 Трудового кодекса, трудовой договор - это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется:

-предоставить работнику работу по обусловленной сторонами договора трудовой функции; обеспечить условия труда, предусмотренные ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми работодателем;

-своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

В свою очередь, работник обязуется:

- лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию;

- соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник. В связи с изложенным необходимо обратить внимание на следующие обстоятельства. На основании трудового договора, заключенного в соответствии с трудовым кодексом, между работником и работодателем, согласно ст.16 ТК РФ, в случаях и порядке, которые установлены законом, иным нормативным правовым актом или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают в результате:

-избрания (выборов) на должность;

- избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;

- назначения на должность или утверждения в должности;

- направления на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты;
- судебного решения о заключении трудового договора;

Фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

В ст.17-19 ТК РФ приводятся некоторые уточнения оснований для возникновения трудовых отношений, предусмотренных статьей 16:

- трудовые отношения на основании трудового договора в результате избрания (выборов) на должность возникают, если избрание (выборы) на должность предполагают выполнение работником определенной трудовой функции (ст.17);
- трудовые отношения на основании трудового договора в результате избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности возникают, если законом, иным нормативным правовым актом или уставом (положением) организации определены перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок конкурсного избрания на эти должности (ст.18);
- трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате назначения на должность или утверждения в должности в случаях, предусмотренных законом, иным нормативным правовым актом или уставом (положением) организации (ст.19).

Согласно ст.20 ТК РФ, сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель. Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются:

- физическим лицом, являющимся работодателем;
- органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) и

локальными нормативными актами.

По обязательствам учреждений, финансируемых полностью или частично собственником (учредителем), вытекающим из трудовых отношений, дополнительную ответственность несет собственник (учредитель) в установленном законом порядке. Вступив в трудовые отношения, их стороны - работник и работодатель, согласно ст.21 и 22 ТК РФ, получают определенные основные права, и в то же время на них возлагаются определенные основные обязанности. Эти права и обязанности выходят далеко за границы взаимных прав и обязанностей сторон трудового договора, определенных статьей 56 ТК РФ. В ст.21 и 22 права и обязанности сторон трудовых отношений продекларированы, приведены в общем виде. Они конкретизируются в других статьях ТК РФ. Согласно ст.56 ТК РФ, работодатель обязуется обеспечить работнику условия труда, предусмотренные в том числе локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. Порядок принятия работодателем таких актов впервые регламентирован ТК РФ.

В соответствии со ст.8 "Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателем" работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями. Важно иметь в виду, что, согласно ч.2 ст.8, в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывает мнение представительного органа работников, каковым является, как правило, профсоюзный комитет.

Профсоюзным органам, являющимся стороной соглашений, особо следует иметь в виду и полностью использовать положение ч.3 ст.8 о том, что коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников.

Эта норма ст.8 практически открывает перед профсоюзными органами возможность влиять на содержание локальных нормативных актов по труду, оказывая прямое давление на администрацию. Локальный нормативный акт, например, Положение об организации оплаты труда работников, нельзя, в принципе, будет утвердить без согласования с профкомом. Как следует из ч.2 ст.8,

работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников. Такая формула: "учитывает мнение", "с учетом мнения" - введена ТК РФ впервые. Она пришла на смену формулам согласования интересов работников и работодателя, содержащимся в КЗоТ: "с участием" и "по согласованию".

Формулы КЗоТ позволяли сторонам трудовых отношений так или иначе прийти к определенному компромиссу на основе взаимного учета в той или иной мере интересов этих сторон. Без профкома в указанных в КЗоТ случаях директору попросту нельзя было обойтись.

"Учет мнения" и "с учетом мнения" - формулы иного рода. Согласно ст.372 ТК РФ, работодатель, пройдя определенную процедуру "учета мнения" профкома, может с ним не согласиться и утвердить локальный нормативный акт, с которым не согласен профком. Принятый таким образом акт может быть обжалован в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Профком может начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Я пришла к следующим выводам, что для того чтобы избежать всех этих тяжб, исход которых для работников и профкома весьма сомнителен, желательно предусматривать в соглашениях и коллективных договорах, что локальные нормативные акты по труду утверждаются работодателем по согласованию с профкомом.

А также, работодатель на основании трудового договора должен обеспечить все условия труда, предоставить работу по обусловленной договора трудовой функции, предусмотренные ТК РФ, законами и иными правовыми актами.