**Тема 15. Трудовое право**

**15.1. Трудовое право. Отличительные черты трудовых и гражданско-правовых отношений**

**15.2. Трудовой договор. Понятие трудового договора, заключение и расторжение трудового договора**

**15.3. Срок трудового договора**

**15.1. Трудовое право. Отличительные черты трудовых и гражданско-правовых отношений**

***Трудовое право*** – одна из важных отраслей права, регулирующая трудовые отношения работников и работодателей, а также иные, непосредственно связанные с трудом отношения.

***Принципы правового регулирования трудовых отношений:***

* свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
* запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
* защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
* обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда;
* право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
* право на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
* равенство прав и возможностей работников;
* обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы;
* обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование;
* обеспечение права работников и работодателей на объединение;
* обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;
* сочетание государственного и договорного регулирования;
* обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.
* установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением;
* обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;
* обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
* обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

***Трудовые отношения*** - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Стороны трудовых отношений:

1. Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

2. Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником

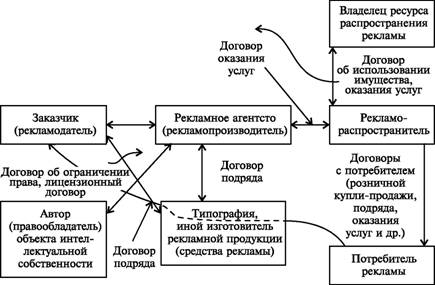
Основные права и обязанности работника – ст. 21 ТК РФ

Основные права и обязанности работодателя – ст. 22 ТК РФ

Важно ***отличать трудовые отношения и гражданско-правовые*** отношения.

***Гражданские правоотношения*** – это отношения, урегулированные нормами гражданского права. К предмету регулирования гражданского права относятся как имущественные, так и неимущественные отношения. Однако в сфере рекламы определяющее значение имеют урегулированные нормами гражданского права имущественные отношения субъектов рекламной деятельности.

Содержанием гражданских правоотношений являются субъективные права и обязанности их участников, например обязанности рекламопроизводителя по выполнению работ, связанных с изготовлением средства наружной рекламы, или право рекламодателя получать информацию от рекламораспространителя о времени и условиях распространения рекламы. В качестве участников гражданских отношений могут выступать физические лица, юридические лица, Российская Федерация, субъекты Федерации, муниципальные образования. Главной характеристикой гражданских правоотношений является юридическое равенство их участников. Важнейшим основанием возникновения гражданско-правовых отношений является договор, в результате заключения которого возникает гражданско-правовое обязательство. Хозяйственные связи в рыночной экономике многочисленны и разнообразны. Так же многообразны и соответствующие им договоры [3].



Наиболее распространенными в сфере рекламы являются договоры подряда и возмездного оказания услуг.

По договору подряда одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее результат заказчику, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить ее. Данный договор порождает обязательства по выполнению определенной работы, направленной на достижение конкретного результата. Именно обязательства подрядного типа возникают между заказчиком и изготовителем рекламной продукции. Договор подряда на изготовление рекламной продукции не имеет специального правового регулирования, поэтому к нему применимы положения параграфа 1 главы 37 Гражданского кодекса Российской Федерации «Общие положения о подряде».

Сторонами договора подряда являются заказчик и подрядчик. Заказчиком может быть организация (юридическое лицо), предприниматель, простой гражданин. Подрядчиками также могут быть любые лица, которые обладают соответствующей право– и дееспособностью. Функции подрядчика могут распределяться между несколькими субъектами – в этом случае в обязательстве выделяются генеральный подрядчик и субподрядчики. Важным элементом договора подряда и возникающего из него обязательства является срок выполнения работ: начальный и конечный срок указываются в договоре, также могут быть предусмотрены сроки завершения отдельных этапов работы (промежуточные сроки) (пункт 1 статьи 708 ГК РФ).

Договор возмездного оказания услуг регулируется ст. 779 – 783 ГК РФ

По договору возмездного оказания услуг исполнитель обязуется по заданию заказчика оказать услуги (совершить определенные действия или осуществить определенную деятельность), а заказчик обязуется оплатить эти услуги. Если иное не предусмотрено договором возмездного оказания услуг, исполнитель обязан оказать услуги лично. Общие положения о подряде (статьи 702 - 729применяются к договору возмездного оказания услуг, если это не противоречит статьям 779 - 782 настоящего Кодекса, а также особенностям предмета договора возмездного оказания услуг.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (ст. 15 ТК РФ)

**15.2. Трудовой договор. Понятие трудового договора, заключение и расторжение трудового договора**

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

***Трудовой договор*** - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, 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 ПВТР.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (Ст. 68. Оформление приема на работу)

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено **условие об испытании** работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. (ст. 70 ТК РФ).

***Расторжение трудового договора по инициативе работника:***

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

***ТК РФ Статья 81 регулирует расторжение трудового договора по инициативе работодателя:***

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;

2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

7.1) непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и тд.

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

13) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

14) в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

**15.3. Срок трудового договора**

***Трудовой договор может заключаться:***

1) на неопределенный срок ***(бессрочный)***

2) на определенный срок не более пяти лет ***(срочный)***

Срочный трудовой договор заключается (ст. 59 ТК РФ)

* на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
* на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
* для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
* с лицами, направляемыми на работу за границу;
* для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
* с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;
* с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
* для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;
* в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;
* с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
* с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;
* в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться и в других случаях, указанных в ст. 59 ТК РФ.

***Литература:***

1. *"Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая)" от 26.01.1996 N 14-ФЗ (ред. от 27.12.2019, с изм. от 28.04.2020)* [*http://www.consultant.ru/document/cons\_doc\_LAW\_9027/760de322fa0e694a3018c59709b5f484a85e4a24/*](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_9027/760de322fa0e694a3018c59709b5f484a85e4a24/)
2. *"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020)*[*http://www.consultant.ru/document/cons\_doc\_LAW\_34683/*](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/)
3. *Богацкая, С. Г. Правовое регулирование рекламной деятельности : учебное пособие / С. Г. Богацкая. — Москва : Университетская книга, 2007. — 368 c. — ISBN 978-5-98699-032-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/9059.html). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.*