

Трудовой договор – залог защиты трудовых прав и свобод работника

Основанием возникновения трудовых отношений между работником и работодателем, то есть появлением у них взаимных прав и обязанностей, является трудовой договор.

Согласно статье 56 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) **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, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

По общему правилу заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами (статья 63 ТК РФ).

Необходимо помнить, что при заключении трудового договора должны быть соблюдены обязательные требования, предъявляемые к нему:

- письменная форма (устная форма трудового договора недопустима);
- подписание обеими сторонами;
- наличие двух экземпляров — по одному для каждой из сторон;

- получение работником одного, подписанного обеими сторонами экземпляра договора (получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя). Наличие у работника и работодателя идентичных экземпляров трудового договора позволит избежать разногласий между ними по поводу их конкретных прав и обязанностей.

В соответствии со ст.67 ТК РФ трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме **не позднее трех рабочих дней** со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя.

Трудовые договоры могут заключаться:



- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия (ст.57 ТК РФ):

место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условия труда на рабочем месте;

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде.

Однако часто на практике встречаются ситуации, когда работодатель принимает на работу и допускает к работе работника, не оформляя при этом с ним трудовой договор, мотивируя это тем, что работнику устанавливается испытательный срок, по истечении которого трудовые правоотношения будут оформлены надлежащим образом. Подобные действия работодателя незаконны и могут повлечь неблагоприятные последствия для работника.

Возможные нарушения прав работника заключаются в следующем: заработная плата выплачивается наличными «в конверте» или из кассы предприятия, официально не фиксируясь в отчетных документах, при этом отчисления на обязательное медицинское страхование и уплату страховых взносов в Фонд пенсионного и социального страхования работодателем не производятся. Указанное лишает работника оплаты временной нетрудоспособности, пенсионного обеспечения. При наступлении несчастного случая возникает риск остаться один на один со своей проблемой, поскольку работодатель в таких случаях предпочитает оставаться в стороне, что избавит его от штрафов контролирующими органами, а также обязанности возместить работнику затраты на лечение и причиненный ему вред.

Помимо этого, уменьшается размер положенных гарантий и компенсаций, а также соответствующих выплат, которые производятся исходя из среднего месячного заработка, в том числе при направлении в служебные командировки, совмещении работы с обучением, вынужденном прекращении работы не по вине работника, предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращении численности или штата работников и в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

В процессе работы без оформления руководство может увеличить рабочие часы выше установленной нормы, привлечь работника к выполнению обязанностей даже в выходной день или ночью, не заботясь о гарантиях, указанных в статьях 152-154 ТК РФ.

Работник также лишается гарантированного минимального размера оплаты труда: работодатель может платить столько, сколько захочет. Среди минусов нелегальной занятости можно отметить и возможное увольнение без объяснения причин и выплат, и не предусмотренные договором обязанности, и невозможность доказать стаж и опыт предыдущей работы при попытках трудоустроиться к другому работодателю.

Если Вы хотите, чтобы все Ваши трудовые права по закону были учтены, настаивайте на заключении с Вами трудового договора и не соглашайтесь на оформление трудовых отношений иными способами. Трудовой договор - основа соблюдения гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.