**Лекция: основы трудового права**

**Лекция рассчитана на 2 части**

**1 часть**

**Понятие и условия заключения трудового договора**

1. Понятие, форма и содержание трудового договора.
2. Виды трудовых договоров
3. Испытательный срок и его виды

**1 вопрос. Понятие, форма и содержание трудового договора.**

В ст. 56 ТК РФ дается определение**трудового договора.** Это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, законами 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 действующие в организации правила внутреннего распорядка.

Трудовая правосубъектность **устанавливается** действующим законодательством по достижении **гражданами 16-летнего возраста.** Особые условия приема на работу установлены для 15-летних подростков и школьников, учащихся начальных и средних профессиональных учебных заведений. Допускается прием на легкую работу подростков с 14 лет в свободное от учебы время, но с согласия одного из его законных представителей (с 13 июня 2023 года) трудовой договор должен быть им подписан одним со следующими категориями работников, достигших 14 лет

 получившими общее образование;

 получающими общее образование и выполняющими работу в свободное от получения образования время без ущерба для освоения образовательной программы.

Важно отметить, что вступление в трудовые правоотношения лиц с 16 лет сопровождается установлением для них льгот в области рабочего времени. Они работают меньше взрослых работников.

**Форма трудового договора** связана с рассмотрением его в качестве текстового документа, фиксирующего сведения о сторонах, представителях сторон, их документах (вводная часть), оговоренные ими условия (содержательная часть), а также реквизиты и иную необходимую информацию (заключительная часть). **Именно письменная форма является общим правилом, установленным ТК РФ.** Стороны должны составить трудовой договор в двух экземплярах (если большее количество экземпляров не требуется в соответствии с законодательством), подлинность которых заверяется подписями нанимающегося и представителя работодателя. Получение нанимающимся своего экземпляра договора подтверждается его подписью на экземпляре работодателя.

РФ признает заключением трудового договора **фактическое допущение работника к работе**, т. е. осуществление сторонами конклюдентных действий, свидетельствующих об их подлинном желании заключить договор. В таком случае работодатель обязан оформить с работником письменный вариант трудового договора на тех же условиях не позднее трех дней с момента фактического допущения работника к работе.

Однако фактическое допущение к работе будет рассматриваться как надлежащая форма трудового договора только в том случае, если работник приступил к работе с ведома, или по поручению работодателя, либо его представителя.

В законодательстве закреплен ряд гарантий, предусмотренных для нанимающихся, в рамках процедуры заключения трудового договора.

В частности, запрещается необоснованный отказ в приеме на работу, т. е. произвольный отказ без учета деловых качеств или особых требований, установленных законодательством. ***При этом нанимающийся вправе потребовать, а наниматель обязан письменно сообщить ему причину отказа, срок 30 дней.*** ФЗ **«О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации»**

Статья 11. Порядок рассмотрения отдельных обращений

1. В случае, если в письменном обращении не указаны фамилия гражданина, направившего обращение, или почтовый адрес, по которому должен быть направлен ответ, ответ на обращение не дается. Если в указанном обращении содержатся сведения о подготавливаемом, совершаемом или совершенном противоправном деянии, а также о лице, его подготавливающем, совершающем или совершившем, обращение подлежит направлению в государственный орган в соответствии с его компетенцией.

Запрещен отказ в заключении трудового договора с нанимающимся, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя по соглашению между работодателями, *в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы*. Кроме того, в процедуре заключения трудового договора должен соблюдаться принцип запрещения дискриминации при приеме на работу.

Не допускается отказ в заключении трудового договора исключительно по субъективным критериям (беременность или наличие детей, принадлежность к определенному полу, расе, национальности, вероисповеданию, убеждениям, месту жительства и другим обстоятельствам), не имеющим отношения к деловым качествам работника.

В законодательстве также установлены дополнительные требования к нанимателю, обязывающие его в отдельных случаях заключать трудовой договор с некоторыми лицами в счет установленной квоты (например, с инвалидами). Во всяком случае, необоснованный отказ от заключения трудового договора (в том числе, когда его заключение обязательно для нанимателя) может быть оспорен в суде.

Работодатель самостоятельно осуществляет подбор исполнителей по деловым качествам, т. е. с учетом способностей, опыта, их пригодности к выполняемой работе. При этом современное трудовое право закрепляет принципиальное положение, подтверждаемое также судебной практикой, о том, что ***наниматель исключительно самостоятельно принимает решение о заполнении существующих вакансий и заключении трудового договора,*** юридически исключая возможность влияния на принятие решений, не соответствующих его интересам.

Именно поэтому необходимость вступления в переговоры с нанимающимся, само проведение переговоров, как и заключение трудового договора, определяются самим нанимателем

**Содержанием трудового договора являются его условия, которые подразделяются на *существенные* и *дополнительные.***

**Существенные те условия**, без которых трудовой договор не может считаться заключенным. К ним относятся условия: о месте работы (с указанием структурного подразделения), о трудовой функции, о дате начала работы, об оплате труда, о доплатах, надбавках, поощрительных выплатах, о характере условий труда (вредные и/или опасные), о видах и условиях социального страхования.

К дополнительным условиям трудового договора относятся те, которые необязательно должны быть оговорены сторонами, например, испытание при приеме на работу. По соглашению сторон могут быть определены и другие дополнительные условия.

В содержание трудового договора также входят условия, *установленные трудовым законодательством*: 40-часовая рабочая неделя, отпуск (например, продолжительностью 28 календарных дней) и т. д., поскольку своим соглашением стороны трудового договора не могут ни исключить, ни ограничить, ни снизить их уровень.

**Документы при заключении договора**

При заключении трудового договора нанимающийся должен предоставить нанимателю ряд документов, которые условно можно подразделить на общие и специальные.

К числу**общих документов** относятся:

* паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
* трудовая книжка (кроме случаев поступления на работу впервые и на условиях совместительства);
* страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования (кроме случаев поступления на работу впервые);
* документы воинского учета — приписное свидетельство для лиц, подлежащих призыву, и военный билет для пребывающих в запасе; документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний, если работа требует специальных знаний или специальной подготовки.

**Трудовая книжка -** основной документ о трудовой деятельности гражданина, который содержит сведения о возрасте, специальности, квалификации гражданина, о переводах на другую работу, основаниях увольнения с работы, поощрениях и наградах работника.

Каждый работодатель ***обязан вести трудовые книжки на каждого работника.*** *Если трудовой договор заключен работником впервые, работодатель обязан за собственный счет оформить ему трудовую книжку, при условии, что работник проработал у него свыше пяти дней и данная работа является для него основной, а также оформить страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования.*

**Специальные документы,** которые наниматель вправе требовать от нанимающегося, предусмотрены только ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ. Это, в частности, трудовая рекомендация медико-социальной экспертизы для инвалидов, санитарная книжка для работников общественного питания и торговли, справка о характере и условиях труда на основной работе для работников, принимаемых по совместительству на тяжелую работу или с вредными (опасными) условиями труда.

В отдельных случаях нормативно-правовыми актами может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Никакими другими нормативными правовыми актами, актами социального партнерства или локальными актами общие и специальные документы устанавливаться не могут, следовательно, требование со стороны нанимателя о предоставлении не предусмотренных законодательством документов (резюме, характеристики, отзывы с прежнего места работы, проведение тестов и др.) является незаконным.

До заключения трудового договора наниматель обязан ознакомить нанимающегося **под роспись** с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Некоторые работодатели предлагают кандидатам пройти тестирование, выполнить проверочное задание либо иным способом подтвердить свои деловые качества. Данное действие не относится к дискриминации, но работник не должен оплачивать такое испытание.  
Если работнику отказали в заключении трудового договора, он вправе требовать от работодателя письменно сообщить причину отказа ([ст. 64 ТК РФ](http://base.garant.ru/12125268/11/#block_64).

Так, ст. 3 Трудового Кодекса РФ (ТК РФ) гарантирует защиту от ограничений работникам, устанавливаемых кем-либо в отношении их трудовых прав. Часть 3 указанной статьи гласит, что не являются ограничением прав работников установление различий, исключений, предпочтений, и иные ограничения трудовых прав работников, ввиду свойственных данной разновидности труда требованиям, установленными федеральным законом. *Особые требования к работнику могут содержаться в установленной законом должностной инструкции.*

По смыслу данной статьи, работодатель вправе установить, к примеру, ограничением для материально-ответственных лиц отсутствие фактов привлечения к уголовной ответственности по корыстным преступлениям, если должность предусматривает такое ограничение в законе. Выявление такой информации **является основанием к увольнению или отказу в оформлении на должность**.

**2 вопрос. Виды трудовых договоров**

**Виды трудовых договоров определяются по времени, на которое они заключаются .**

Трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

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

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен законодательством.

**Срочный трудовой договор заключается:**

* 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](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/66167366e75c9c27b0549e3a2d9ed00c123a4dbc/#dst1102), 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](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/39e215b9a33f819221264e4c1acc14f57d08c610/#dst100172);
* с гражданами, направленными для прохождения [альтернативной](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_37866/f4cc41d2893fe6ead84452c23d414752fb119bbe/#dst100136) гражданской службы;

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок и уволить работника в связи с истечением срока договора нельзя.

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.

**По соглашению сторон срочный** трудовой договор может заключаться:

* с лицами, поступающими на работу к работодателям - субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - 20 человек);
* с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в [порядке](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_130508/#dst100009), установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
* с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в [районах Крайнего Севера](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_403/6b62003cddbf7056e4456256deb5643fe7358625/#dst100007) и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;
* для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
* с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
* с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с [перечнями](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_68004/#dst100008) работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
* с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
* с лицами, получающими образование по очной форме обучения;
* с членами экипажей морских судов, судов внутреннего плавания и судов смешанного (река - море) плавания, зарегистрированных в Российском международном реестре судов;
* с лицами, поступающими на работу по совместительству;

**Дистанционная работа**

С 1 января 2021 года вступил в силу закон о регулировании дистанционной работы. Закон вносит поправки в главу 49.1 Трудового кодекса РФ "Особенности регулирования труда дистанционных работников".

Закреплено определение понятия "дистанционная (удаленная) работа".

Статья 3121. Общие положения

Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением.

Предусмотрено, в частности, что трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Под дистанционным **работником** понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, указанные в части второй настоящей статьи, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем

**Статья 3122**

**Особенности заключения трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору, предусматривающих выполнение работником трудовой функции дистанционно**

Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном частью первой статьи З123 настоящего Кодекса.

По письменному заявлению дистанционного работника **работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения** такого заявления обязан направить дистанционному работнику, оформленный надлежащим образом ***экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.***

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные статьей 65 настоящего Кодекса, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами лицом, **впервые заключающим трудовой договор**, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно.

Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с документами, предусмотренными частью третьей статьи 68 настоящего Кодекса (с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.), может осуществляться **путем обмена электронными документами.**

По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется)

При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются **усиленная квалифицированная электронная подпись** работодателя и **усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в** соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

*Усиленная квалифицированная электронная подпись отличается от усиленной неквалифицированной тем, что для ее формирования используются средства криптографической защиты информации (СКЗИ), сертифицированные ФСБ РФ. И выдать такую подпись может только удостоверяющий центр, имеющий аккредитацию в Министерстве цифрового развития, связи и массовых коммуникаций РФ.*

При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон ***обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок,*** определенный коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в **письменной форме,** в том числе под роспись, либо путем обмена **электронными документами между работодателем и дистанционным работником**, либо в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом.

Теперь временная дистанционная работа подразделяется на два вида: **непрерывная в течение определенного сторонами срока** (но не более шести месяцев) и **периодическая при чередовании сотрудником работы из офиса и дистанционно.** **При этом установление дистанционной работы по соглашению сторон допускается не только трудовым договором, но и дополнительным соглашением к трудовому договору.**

**В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора,** предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель **обязан в течение трех рабочих дней со** дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) ***на бумажном носителе.***

**Возможен также временный перевод** сотрудника на дистанционную работу без его согласия на основании локального нормативного акта в любых исключительных случаях, **ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия населения**. Срок перевода ограничивается периодом наличия обстоятельств, послуживших основанием для принятия работодателем такого решения. Если временное выполнение работником работы дистанционно невозможно, объявляется простой по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой в размере не менее 2/3 должностного оклада за соответствующий период

В случаях, если в соответствии с настоящим Кодексом работник вправе или обязан обратиться к работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный работник делает это в форме электронного документа или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативными актами.

Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции, принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Закон запрещает снижать заработную плату сотруднику, работающему дистанционно.

**3 вопрос. Испытательный срок.**

Продолжительность срока испытания определяется соглашением сторон, но по общему правилу он не может **превышать трех месяцев.** Однако для руководителей организаций, главных бухгалтеров, их заместителей, руководителей филиалов, представительств и других обособленных подразделений организации испытательный срок может быть установлен до шести месяцев. Для государственных гражданских и муниципальных служащих срок испытания может составлять до одного года. При заключении срочного трудового договора на период от двух до шести месяцев срок испытания не может превышать две недели.

Срок испытания должен быть согласован сторонами и закреплен в тексте трудового договора. Несоблюдение этого требования означает, что работник принят на работу без испытания.

В качестве специальной гарантии запрещено устанавливать испытание в отношении следующих**отдельных категории работников**, определенных законодательством или коллективным договором:

* беременные женщины и женщины, имеющие детей до полутора лет;
* лица, не достигшие возраста 18 лет;
* лица, закончившие аккредитованные образовательные учреждения всех уровней и **впервые поступающие на работу по специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения.**

Смысл установления временного испытания состоит в том, чтобы проверить профессиональные качества работника, и, если они не соответствуют ожиданиям, без лишних проблем и ограничений уволить его. Некоторые работодатели прибегают к уловке и заключают отдельный специальный ТД на этот период. По сути это срочный договор, не имеющий под своей срочностью никаких законных оснований. Но в этом случае, длительность проверки может составлять гораздо больше, той которая допустима по законодательству. Это является нарушением и, если о таком факте станет известно контролирующим органам, работодателя накажут.

 Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами, трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя. Работник обязан в установленный срок приступить к исполнению трудовых обязанностей. Если в трудовом договоре не оговорен 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 установленный срок без уважительных **причин в течение недели**, то трудовой договор аннулируется (ст. 61 ТК РФ).

Условия трудового договора, как следует из ч. 4 ст. 57 ТК РФ, могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Работодатель не вправе отказать работнику при приёме на работу по основаниям, не подсмотренными в законе. В частности, по причине отсутствия опыта работа. Исключением являются случаи, если о наличии опыта работы или других условиях имеется в организации должностная инструкция, где об этом говорится. В частности: об определённом количестве проработанных лет, наличии определенного образования по специальности.