Трудовой договор как основа защиты прав граждан

* [3](https://admpravd.ru/procuracy-dep/p-news/1072-trudovoy-dogovor-kak-osnova-zaschity-prav-grazhdan.html)
* [4](https://admpravd.ru/procuracy-dep/p-news/1072-trudovoy-dogovor-kak-osnova-zaschity-prav-grazhdan.html)
* [5](https://admpravd.ru/procuracy-dep/p-news/1072-trudovoy-dogovor-kak-osnova-zaschity-prav-grazhdan.html)

Конституцией Российской Федерации каждому гарантировано право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (ст. 37 Конституции Российской Федерации).

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, который заключается в письменной форме в двух экземплярах, при этом каждый должен быть подписан как работником, так и работодателем (ст. 16 Трудового Кодекса Российской Федерации).

По общему правилу трудовой договор может быть заключен на:

- неопределенный срок (если не оговорен срок действия трудового договора; а также в случае заключения трудового договора на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом);

- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Трудовой договор должен отражать следующие сведения и условия, перечисленные в статье 57 ТК РФ:

− фамилия, имя, отчество работника;

− наименование работодателя или фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица;

− сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующим полномочием;

− сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;

− идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

− место и дата заключения договора;

− место работы с указанием данного 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 при заключении срочного трудового договора также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием дляего заключении;

− 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;

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

− условия труда на рабочем месте;

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

− условие об обязательном социальном страховании работника.

Одновременно, трудовой договор может содержать дополнительные условия, например, об испытательной сроке; неразглашении охраняемой законом тайны; о видах и об условиях дополнительного страхования работника и другие.

Если работник фактически допущен к работе с ведома или по поручению работодателя, его уполномоченного на это представителя без надлежащего оформления трудового договора считается, что трудовые отношения возникли между работником и работодателем (ст. 16 ТК РФ).

В этом случае работодатель обязан оформить с работником трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, 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 (ст. 67 ТК РФ).

На практике недобросовестные работодатели заключают с работниками не трудовые, а гражданско-правовые договоры, например договоры подряда, возмездного оказания услуг, поручения и др.

Отличительной особенностью гражданско-правового договора от трудового является отсутствие обязательств исполнителя (работника) по соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, социально-трудовых гарантий, вместо условий оплаты труда такой договор содержит указание на вознаграждении за выполненную работу (услугу).

Обычно гражданско-правовой договор также содержит условие о материальной ответственности исполнителя за неисполнение (ненадлежащее исполнение) условий договора.

Защита трудовых прав работника

Органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров являются комиссии по трудовым спорам (при их наличии) и суды (ст. 382 ТК РФ).

Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Срок обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, составляет один год со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении (ст. 392 ТК РФ).

Государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права осуществляет Государственная инспекция труда, посредством проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов и рассмотрения дел об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 356 ТК РФ).

В случае нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работник (гражданин) вправе обратиться в Государственную инспекцию труда, органы прокуратуры, суд с жалобой (заявлением) о защите нарушенных трудовых прав, свобод или законных интересов.