

Предисловие

В соответствии со статьей 37 Конституции Российской Федерации труд свободен, каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Принудительный труд запрещен. В развитие этого фундаментального положения в статье 2 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрены основные принципы трудового права России. Ими, в частности, признаются:

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;

равенство прав и возможностей работников;

обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности;

обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного трудового 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.

Указанные принципы российского трудового права определяют основу правового регулирования трудового договора и сущностные черты его института.

Вместе с тем как в теории, так и на практике необходимо учитывать международное трудовое право и в первую очередь его общепризнанные принципы и нормы (часть 4 статьи 15 Конституции Российской Федерации, статья 10 Трудового кодекса Российской Федерации).

Так, во Всеобщей декларации прав человека (принятой Организацией Объединенных Наций в форме резолюции 10 декабря 1948 г.) сформулированы основные права и свободы человека, в числе которых важнейшие трудовые права: право на труд, свободный выбор работы, защиту от безработицы.

В Международном пакте Организации Объединенных Наций об экономических, социальных и культурных правах право на труд определяется как право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается. Кроме того, устанавливается обязанность государства не только признать право на труд, но и предпринимать надлежащие меры по обеспечению этого права.

В Европейской социальной хартии понятие права на труд в основном совпадает с определениями Декларации и Пакта, но вместе с тем она вносит и некоторые иные, исключительно важные элементы. Хартия обязывает государства обеспечивать эффективное осуществление права на труд. С этой целью предлагается: достижение настолько высокого и стабильного уровня занятости, насколько это возможно, имея в виду обеспечение полной занятости; эффективно защищать право работника зара-

батывать себе на жизнь, работая по свободно избранной профессии.

Позитивно, что во всех указанных основополагающих международных правовых актах сделан акцент на несовместимости права на труд с принудительным трудом.

Реализация основополагающих принципов свободы труда и права на труд во многом объективно невозможна без института трудового договора.

С учетом этого аспекта и должна выстраиваться концепция трудового договора — ведущего, фундаментального института российского трудового права.

При этом нельзя не учитывать, что в современных условиях заметно возрастает роль и значение договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, в том числе индивидуального договорного регулирования. Институт трудового договора формируется в эффективное правовое средство, способствующее рациональному распределению, перераспределению и использованию трудовых ресурсов.

Цель настоящей работы — освещение актуальных теоретических и практических вопросов трудового договора, акцентируя при этом внимание на сложных и спорных аспектах.

В ней представлен позитивный опыт международного правового регулирования отношений, связанных с трудовым договором, а также рассмотрены вопросы трудового договора в законодательстве ряда зарубежных стран.

В работе всесторонне анализируются положения постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

Кроме того, вносятся предложения по совершенствованию правового регулирования как общих положений трудового договора, так и его подинститутов (заключения, изменения и прекращения трудового договора).

В результате освоения дисциплины «Трудовой договор» магистрант должен:

знать правовые вопросы и проблемы трудового договора;

уметь решать конкретные профессиональные задачи в соответствии с профильной направленностью магистерской программы и видами профессиональной деятельности:

а) правотворческая — разработка нормативных правовых актов;

б) правоприменительная — обоснование и принятие решений, связанных с реализацией правовых норм о трудовом договоре;

в) научно-исследовательская — квалифицированно проводить научные исследования по проблемам трудового договора;

владеть навыками (приобрести опыт) организационно-управленческой деятельности.