***Вопрос: На кого распространяется действие трудового законодательства?***

***Ответ:*** В соответствии со статьей 11 "Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права" ТК РФ трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, регулируются трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.

Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, также применяются к другим отношениям, связанным с использованием личного труда, если это предусмотрено настоящим Кодексом или иным федеральным законом.

Все работодатели (физические лица и юридические лица, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном настоящим [Кодексом](consultantplus://offline/ref=9A8BA783B744453708F9F8C914BA397CB4F0E443557AB5E82CA0742DB34A00534A932C3B271446D22A84C6A4F3DB6A37A598AA83B7EBE1A0c4Y2K), другими федеральными законами, были признаны трудовыми отношениями, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

На территории Российской Федерации правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено настоящим [Кодексом](consultantplus://offline/ref=9A8BA783B744453708F9F8C914BA397CB4F0E443557AB5E82CA0742DB34A00534A932C3827134AD07DDED6A0BA8C632BA086B581A9E8cEY9K), другими федеральными законами или международным договором Российской Федерации.

Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (руководителей организаций, лиц, работающих по совместительству, женщин, лиц с семейными обязанностями, молодежи и других) устанавливаются в соответствии с настоящим [Кодексом](consultantplus://offline/ref=9A8BA783B744453708F9F8C914BA397CB4F0E443557AB5E82CA0742DB34A00534A932C3B271747D22A84C6A4F3DB6A37A598AA83B7EBE1A0c4Y2K).

На государственных служащих и муниципальных служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о государственной службе и муниципальной службе.

Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на следующих лиц (если в установленном настоящим Кодексом порядке они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей):

военнослужащие при исполнении ими обязанностей военной службы;

члены советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор);

лица, работающие на основании договоров гражданско-правового характера;

другие лица, если это установлено федеральным законом.

***Вопрос: как можно признать гражданско-правовые отношения трудовыми?***

***Ответ:*** Признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями может осуществляться в соответствии со статьей 19.1 "Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями" ТК РФ.

лицом, использующим личный труд и являющимся заказчиком по указанному договору, на основании письменного заявления физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, и (или) не обжалованного в суд в установленном [порядке](consultantplus://offline/ref=D721284426FB02C9B269BED886956A9B78638978B08504D8C4E4E7FD5EF2D48732645DC7B2FF8F43E958292CFDF6B0569E0A4626F36954D2RFvCK) предписания государственного инспектора труда об устранении нарушения [части второй статьи 15](consultantplus://offline/ref=D721284426FB02C9B269BED886956A9B78638F70B18704D8C4E4E7FD5EF2D48732645DC7B2FC8F4AE458292CFDF6B0569E0A4626F36954D2RFvCK) настоящего Кодекса;

судом в случае, если физическое лицо, являющееся исполнителем по указанному договору, обратилось непосредственно в суд, или по материалам (документам), направленным государственной инспекцией труда, иными органами и лицами, обладающими необходимыми для этого полномочиями в соответствии с федеральными законами.

В случае прекращения отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, признание этих отношений трудовыми отношениями осуществляется судом. Физическое лицо, являвшееся исполнителем по указанному договору, вправе обратиться в суд за признанием этих отношений трудовыми отношениями в [порядке](consultantplus://offline/ref=D721284426FB02C9B269BED886956A9B78638F70B18704D8C4E4E7FD5EF2D48732645DC7B2FC8A46E558292CFDF6B0569E0A4626F36954D2RFvCK) и в [сроки](consultantplus://offline/ref=D721284426FB02C9B269BED886956A9B78638F70B18704D8C4E4E7FD5EF2D48732645DC7B2FC8A47EA58292CFDF6B0569E0A4626F36954D2RFvCK), которые предусмотрены для рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном [частями первой](#Par0) - [третьей](#Par4) настоящей статьи, были признаны трудовыми отношениями, такие трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, к исполнению предусмотренных указанным договором обязанностей.

***Вопрос: Какой документ надо подписать, чтобы возникли трудовые отношения?***

***Ответ:*** Только трудовой договор является основным юридическим документом, который приводит к возникновению трудовых отношений между работником и работодателем.

В статье 56. "Понятие трудового договора. Стороны трудового договора" ТК РФ законодатель приводит определение трудового договора.

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 в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

***Вопрос: Какие условия включаются в содержание трудового договора?***

***Ответ:*** Все условия, которые должны быть в трудовом договоре отражены в

статье 57 " Содержание трудового договора"

В трудовом договоре указываются:

фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;

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

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

сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

[место работы](consultantplus://offline/ref=6CFA27454FB6A250CFA62D92962E4B378B149F34DBDEBC77FDEF3383AC96901D62E28368A51A1FF2C506D6ACDFA00CEE26AA508545620EBCj2b9K), 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). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в [порядке](consultantplus://offline/ref=6CFA27454FB6A250CFA62D92962E4B378D109E31D2DDE17DF5B63F81AB99CF1865F3836BA1041EF1D30F82FCj9b3K), устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

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 в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;

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 настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

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

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных [частями первой](#Par16) и [второй](#Par22) настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

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

об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

об испытании;

о неразглашении охраняемой законом [тайны](consultantplus://offline/ref=6CFA27454FB6A250CFA62D92962E4B378016903DD2DDE17DF5B63F81AB99CF1865F3836BA1041EF1D30F82FCj9b3K) (государственной, служебной, коммерческой и иной);

об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

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.

***Вопрос: На какой срок может быть заключен трудовой договор?***

***Ответ:***

В соответствии со статьей 58 "Срок трудового договора" трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом 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, а именно в случаях, предусмотренных частью первой [статьи 59](#Par67) настоящего Кодекса. В случаях, предусмотренных частью второй [статьи 59](#Par81) настоящего Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и 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.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

***Вопрос: Когда трудовой договор вступает в силу?***

***Ответ:*** В соответствии со статьей 61 "Вступление трудового договора в силу" трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными [законами](consultantplus://offline/ref=6CFA27454FB6A250CFA62D92962E4B378A159B3CDBD1BC77FDEF3383AC96901D62E2836BA11B14A59C49D7F099F11FED22AA53855Aj6b8K), иными нормативными правовыми [актами](consultantplus://offline/ref=6CFA27454FB6A250CFA62D92962E4B3780169B34D6DDE17DF5B63F81AB99CF0A65AB8F69A51A1EF1C659D3B9CEF803E83CB5519B59600FjBb5K) Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

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, установленный в соответствии с [частью второй](#Par119) или [третьей](#Par120) настоящей статьи, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение [обеспечения](consultantplus://offline/ref=6CFA27454FB6A250CFA62D92962E4B378B1C9B33DBD2BC77FDEF3383AC96901D62E28368A51A1FF6CB06D6ACDFA00CEE26AA508545620EBCj2b9K) по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

Признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями может осуществляться:

лицом, использующим личный труд и являющимся заказчиком по указанному договору, на основании письменного заявления физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, и (или) не обжалованного в суд в установленном [порядке](consultantplus://offline/ref=AC3763D8D3E24E3165F86053B9921C41154085FE9C512F8BB2E6B2B07664A4A4C8C0BA5B372B29A5AE809DFA1A28CC9275A3506D297B36CCY5ZFK) предписания государственного инспектора труда об устранении нарушения [части второй статьи 15](consultantplus://offline/ref=AC3763D8D3E24E3165F86053B9921C41154083F69D532F8BB2E6B2B07664A4A4C8C0BA5B372829ACA3809DFA1A28CC9275A3506D297B36CCY5ZFK) настоящего Кодекса;

судом в случае, если физическое лицо, являющееся исполнителем по указанному договору, обратилось непосредственно в суд, или по материалам (документам), направленным государственной инспекцией труда, иными органами и лицами, обладающими необходимыми для этого полномочиями в соответствии с федеральными законами.

В случае прекращения отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, признание этих отношений трудовыми отношениями осуществляется судом. Физическое лицо, являвшееся исполнителем по указанному договору, вправе обратиться в суд за признанием этих отношений трудовыми отношениями в [порядке](consultantplus://offline/ref=AC3763D8D3E24E3165F86053B9921C41154083F69D532F8BB2E6B2B07664A4A4C8C0BA5B37282CA0A2809DFA1A28CC9275A3506D297B36CCY5ZFK) и в [сроки](consultantplus://offline/ref=AC3763D8D3E24E3165F86053B9921C41154083F69D532F8BB2E6B2B07664A4A4C8C0BA5B37282CA1AD809DFA1A28CC9275A3506D297B36CCY5ZFK), которые предусмотрены для рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном [частями первой](#Par3) - [третьей](#Par7) настоящей статьи, были признаны трудовыми отношениями, такие трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, к исполнению предусмотренных указанным договором обязанностей.

**Статья 64. Гарантии при заключении трудового договора**

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с [деловыми качествами](consultantplus://offline/ref=CE2D7273C796B885A46C60ACFB41DD32B7A9C7509AD102DAF02ECBB4E62B0015278A3C819A0A753210C178F3CD879DD7CEEAA8DC19163FCA70c4K) работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

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 суд.