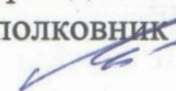


ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «НИЖЕГОРОДСКАЯ  
АКАДЕМИЯ МИНИСТЕРСТВА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ»

Кафедра гражданского права и процесса

УТВЕРЖДАЮ  
Начальник кафедры  
гражданского права и процесса  
полковник полиции  
 М.В. Карпычев  
«11» марта 2020 г.

**Конспект**

**занятия лекционного типа по теме №7**

дисциплины Трудовое право  
по специальности 40.05.02 Правоохранительная деятельность  
специализация – административная деятельность,  
узкая специализация – деятельность участкового уполномоченного полиции

(для набора 2017 года заочной формы обучения)

**Разработчик(и):**

Материалы, содержащиеся в конспекте занятия лекционного типа, вычитаны, цифры, факты, цитаты сверены с первоисточником. Материал не содержит сведений, доступ к которым и распространение ограничены.

Преподаватель кафедры гражданского права и процесса  
капитан полиции

Ю.Ю. Гарцева

Обсужден и одобрен на заседании кафедры гражданского права и процесса  
(протокол №14 от «11» марта 2020 г.).

Нижний Новгород

2020

### 1.1. «Трудовой договор» - занятие лекционного типа - 2 часа

#### 1.2. Цель и задачи занятия.

Цель занятия: *формирование знаний о понятии трудового договора, его видах, порядке заключения*

Задачи занятия: *изучение о понятии трудового договора, его видах, порядке заключения*

#### 1.3. Учебные вопросы:

1. Что такое трудовой договор и зачем он нужен.
2. Работодатель и работник: кто они.
3. Бессрочный и срочный трудовой договор.
4. Из чего состоит трудовой договор: обязательные и дополнительные условия.
5. Как оформить трудовой договор.
6. Как расторгнуть трудовой договор.

#### 1.4. Рекомендуемая литература по данному занятию:

1. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 23.07.2013) // КонсультантПлюс, [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/), свободный доступ (дата обращения: 24.03.2020 г.)

2. Постановление Правительства РФ от 18.07.2002 N 537 (ред. от 24.04.2003) "О Списках производств, работ, профессий и должностей, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», и об утверждении Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости работникам летного состава гражданской авиации в соответствии со статьей 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации».

3. Постановление Правительства РФ от 24.04.1992 N 273 «Об утверждении Списка профессий и должностей рабочих и мастеров, занятых непосредственно на лесозаготовках и лесосплаве, пользующихся правом на пенсию в связи с особыми условиями труда».

## *1. Что такое трудовой договор и зачем он нужен.*

Трудовой договор — это соглашение между работодателем и работником, по которому работодатель обеспечивает работника работой и платит за нее зарплату<sup>1</sup>. Взамен работник обязуется качественно работать и соблюдать правила трудового распорядка, работать лично и не перекладывать свои обязанности на других людей.

Трудовой договор нужен, чтобы в отношениях между работником и работодателем была стабильность и защищенность. Работодатель может быть уверен, что, пока действует договор, на его предприятии будет кому работать. Причем у этого человека есть образование, квалификация и умения, которые нужны для работы. Работник может быть уверен, что он будет стабильно получать оговоренную зарплату, работать и отдыхать в соответствии с нормами закона, что за него будут делаться отчисления в налоговую, чтобы потом, может быть, когда-нибудь он получил пенсию, пособие по безработице или налоговый вычет.

О трудовом договоре обычно не вспоминают, пока работник исправно ходит на работу и получает зарплату. Трудовой договор становится актуальным, когда случается беда: больничный, отпуск или задержка зарплаты.

## *2. Работодатель и работник: кто они.*

Сторонами трудового договора всегда являются работодатель и работник. Работодателем может быть физическое лицо, юридическое лицо или индивидуальный предприниматель, а работником только физическое лицо.

Работодатель — физическое лицо. Человек, который не занимается бизнесом и не зарегистрирован как ИП, может заключить трудовой договор с другим человеком, если ему нужна помощь по хозяйству, уход за ребенком или личное обслуживание.

---

<sup>1</sup>ТК РФ Статья 56. Понятие трудового договора. Стороны трудового договора // «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)

Например, парализованному человеку нужен помощник, который будет следить за ним, готовить еду, прибираться в доме, ходить в магазин за продуктами и в аптеку за лекарствами. Писателю может понадобиться человек, который будет записывать за ним текст под диктовку. В таких случаях два физических лица могут заключить трудовой договор.

Работника может нанять и недееспособный человек — несовершеннолетний или страдающий психическим расстройством. Если у него есть деньги, чтобы оплачивать труд наемного работника, он может заключить трудовой договор. Но подпись на договоре за него должен поставить опекун.

Если работодатель — юридическое лицо, трудовой договор подписывает директор или тот, кого он уполномочил подписать договор. Директор ставит подпись на основании устава, другие лица — на основании приказа, распоряжения или доверенности от директора. Достаточно указать реквизиты этого документа в трудовом договоре. В противном случае договор могут расторгнуть.

Возраст работника. Наниматься на работу человек может с 16 лет<sup>2</sup>. Но есть места, куда берут только совершеннолетних, например, если это работа по совместительству или работа в религиозной организации. На работу, связанную с вредными или опасными условиями труда или с поступлением на гражданскую и муниципальную службу, лиц младше 18 лет тоже не возьмут. Если человек получил общее образование и ему исполнилось 15 лет, он может заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, который не причиняет вреда его здоровью. С согласия родителей и органов опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен и с 14-летним. В этом случае труд тоже должен быть легким и не опасным для здоровья.

---

<sup>2</sup>ТК РФ Статья 63. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора. // »Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)

Работать могут даже дети младше 14 лет: на киносъемках, на сцене театра или в цирке, если есть согласие родителя или опекуна, а также разрешение от органов опеки и попечительства.

### *3. Бессрочный и срочный трудовой договор.*

Трудовой договор можно заключить на неопределенный срок или на срок не более пяти лет.

Бессрочный договор лучше защищает интересы работников, поэтому закон отдает ему предпочтение.

Срочный договор<sup>3</sup> можно подписать только в исключительных случаях, например: для выполнения строго определенной работы, сезонных работ, при прохождении альтернативной гражданской службы или для замещения временно отсутствующего сотрудника.

Еще трудовой кодекс разрешает заключать срочные трудовые договоры со студентами и пенсионерами. А малые предприятия (штат не больше 35 человек для торговли и не больше 20 для бытового обслуживания) могут подписывать их со всеми. Если, конечно, кандидат согласен трудоустроиться на их условиях.

Время действия срочного договора. По закону максимальная длительность срочного трудового договора — 5 лет. Минимальный срок не установлен, поэтому теоретически он может быть даже однодневным. Обычно срок зависит от причины составления договора.

Например, бухгалтер Мария родила сына и ушла в отпуск по уходу за ребенком до 1,5 лет. С Анной, которая пришла на ее место, договор заключат до момента возвращения Марии.

Инженер Иван Котов устраивается на проект по прокладке газовой трубы, срок его договора будет совпадать со сроком проекта. Если

---

<sup>3</sup>ТК РФ Статья 59. Срочный трудовой договор. // "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)

трубу собираются проложить за 2 года, договор будет действовать столько же.

**Как продлить срочный договор.** Срочный трудовой договор можно продлить по соглашению сторон.

Например, трубу прокладывали 2 года, но полностью так и не проложили. Проект могут продлить и срочный договор инженера Котова тоже — на срок проекта.

Срочный договор может превратиться в бессрочный, если после его окончания работник продолжает трудиться, а работодатель не возражает. Еще срочный договор может стать бессрчным по решению суда: если договор был несколько раз продлен или если суд решит, что оснований для подписания срочного договора не было в принципе.

Например, в одном деле Судебная коллегия по гражданским делам Камчатского краевого суда сочла необоснованным заключение срочного трудового договора с машинистом котельной. Компания наняла человека на должность машиниста по срочному договору, но суд установил, что оснований для срочности не было. Более того, после прекращения договора с истцом руководство приняло на его место другого человека. А значит, работа, которую он выполнял носит постоянный характер. Рассмотрев дело, коллегия определила, что договор с работником следует признать бессрчным, машиниста на работе восстановить и выплатить ему компенсацию за вынужденный прогул.

Некоторые работодатели предпочитают срочные договоры, потому что по ним проще уволить сотрудника: закончился срок — и можно расстаться с работником, если уже не так свеж и старателен, как в первые дни трудовых отношений. Никаких компенсаций выплачивать не нужно. В случае бессрчного договора придется сокращать штат и компенсировать работнику вынужденное увольнение или придумывать способы прекращения договора.

#### *4. Из чего состоит трудовой договор: обязательные и дополнительные условия.*

Трудовой договор делится на три части: преамбулу, основную часть и заключение. В преамбуле пишут дату и место подписания договора, ФИО работника, а также название или ФИО работодателя. Для предпринимателя еще указывают ИНН, а для юридического лица — документ, на основании которого представитель компании подписал договор.

В основной части перечисляются обязательные и дополнительные условия трудового договора.

Обязательные условия трудового договора<sup>4</sup>: место работы, трудовая функция, дата начала работы, оплата, условия труда, режим работы и отдыха, гарантии и компенсации. Если каких-то из этих условий не хватает, договор все равно будет действительным, но по закону он должен быть дополнен недостающими сведениями.

**Место работы.** Работник точно должен знать, где будет трудиться. Например, головная организация компании работодателя расположена в Москве, обособленное подразделение — в Сызрани, а филиал — в Тамбове. Работник должен знать, что к началу каждого рабочего дня он должен приходить в московский офис.

**Трудовая функция.** Это описание конкретной должности, например: слесарь четвертого разряда, ведущий юрисконсульт или заместитель директора. Для некоторых должностей, профессий и специальностей предусмотрены компенсации и льготы. Чтобы работник их получил, должность должна быть вписана в трудовой договор в том же виде, в каком она указана в квалификационном справочнике.

Некоторые должности, профессии или специальности дают право на досрочную пенсию<sup>5</sup>. Если назвать их по-другому, потом будут проблемы

---

<sup>4</sup>ТК РФ Статья 57. Содержание трудового договора // "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)

<sup>5</sup>Постановление Правительства РФ от 18.07.2002 N 537 (ред. от 24.04.2003) "О Списках производств, работ, профессий и должностей, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии

с пенсионным фондом. Допустим, вместо вальщика леса, которому положена досрочная пенсия по старости, в трудовую книжку впишут какого-нибудь лесоповальщика<sup>6</sup>. А такой профессии в списках нет.

Кроме того, работникам вредных профессий положены различные доплаты. Если назвать человека в трудовом договоре неправильно, налоговая может не позволить учесть выплаты в расходах.

**Дата начала работы.** Приступить к работе человек должен в день, указанный в договоре. Чаще всего дни подписания договора и начала работы совпадают, но иногда это могут быть разные даты. Работник и работодатель могут подписать договор 13 апреля, а в условиях указать, что датой начала работы будет 15 июня.

**Оплата труда.** Все деньги, которые работник должен получить за свой труд, обязательно указывают в договоре: оклад, надбавки, доплаты, поощрения. Записываются любые выплаты, положенные работнику по закону или по локальным актам компании — положению об оплате труда или положению о премировании. Например, что премия за предыдущий год выплачивается в мае и рассчитывается по формуле в зависимости от отработанного времени и характера проектов.

Если не хочется прописывать такие подробности в договоре, надо обязательно сделать отсылку к положению о премировании или другому локальному акту, который регулирует такие выплаты.

**Режим работы и отдыха.** По закону рабочая неделя не может быть больше 40 часов<sup>7</sup>. Есть и исключения, например: работники младше 16 лет

---

со статьей 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", и об утверждении Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости работникам летного состава гражданской авиации в соответствии со статьей 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации"

<sup>6</sup>Постановление Правительства РФ от 24.04.1992 N 273 "Об утверждении Списка профессий и должностей рабочих и мастеров, занятых непосредственно на лесозаготовках и лесосплаве, пользующихся правом на пенсию в связи с особыми условиями труда"

<sup>7</sup>ТК РФ Статья 91. Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени // "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)

должны трудиться не более 24 часов в неделю, а инвалиды I или II группы — не более 35 часов в неделю<sup>8</sup>.

Распределить эти часы по дням можно по-разному. Поэтому в договоре прописывают, когда человек должен трудиться, а когда отдыхать, например: работать с понедельника по пятницу с 9 утра до 6 вечера с обеденным перерывом с часа до двух, а в субботу и воскресенье отдыхать.

Иногда удобнее, когда работа строится вахтовым методом, например для работников Крайнего Севера<sup>9</sup>. Устанавливается график работы на вахте, который описывает, сколько работники трудятся, сколько отдыхают, сколько добираются до места вахты. Вахтовики работают не привычные нам 8 часов в день, а неделями или месяцами, потому что вахта включает в себя и время на межвахтовый отдых, и дорогу до работы.

Иногда работодатели пишут, что режим работы и отдыха установлен правилами внутреннего трудового распорядка. Это нормально, но при условии, что с человека ознакомили с ПВТР под роспись перед заключением трудового договора.

**Гарантии и компенсации за работу с вредными и опасными условиями труда.** Все компенсации, которые предусмотрены для работников тяжелых и вредных для здоровья профессий, должны быть прописаны в договоре. Например, работники горной промышленности, металлургии или электроэнергетики имеют право на дополнительный оплачиваемый семидневный отпуск<sup>10</sup>.

**Условия, определяющие характер работы.** При необходимости в договоре указывают характер работы: в пути, разъездной или подвижной.

Например, пиццерия может взять в штат курьера, чтобы он развозил пиццу. Характер его работы — разъездной, то есть

---

<sup>8</sup> ТК РФ Статья 92. Сокращенная продолжительность рабочего времени // "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)

<sup>9</sup> ТК РФ Статья 301. Режимы труда и отдыха при работе вахтовым методом // "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)

<sup>10</sup> ТК РФ Статья 117. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда // "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)

работник будет выполнять свои обязанности не в том месте, где находится работодатель.

Крупная корпорация может нанять юриста, который будет постоянно ездить по филиалам и решать возникающие на местах проблемы. В его трудовом договоре будет отражено, что характер работы разъездной.

**Условия труда на рабочем месте.** По закону работодатель должен заказать в специальной организации оценку условий труда<sup>11</sup>. Они бывают оптимальные, допустимые, вредные и опасные. Эта информация должна быть прописана в договоре. Класс условий труда влияет на гарантии и компенсации работников вредного и опасного производства.

**Условие об обязательном социальном страховании работника.** Работодатель должен указать в трудовом договоре, что работник имеет право на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

**Дополнительные условия.** Работодатель может вписать в договор дополнительные условия, например: информацию об испытательном сроке, о неразглашении коммерческой тайны или об условиях дополнительного страхования работника — полисе ДМС. По закону дополнительные условия трудового договора не должны ухудшать положение работника.

## *5. Как оформить трудовой договор*

Трудовой договор можно заключить только в письменном виде. Составляется два одинаковых документа, стороны оставляют у себя по подписанному экземпляру.

Бывает, что работник начинает трудиться, а работодатель не спешит предложить ему на подпись договор. В этом случае договор все равно считается заключенным, потому что фактически рабочие отношения начались.

---

<sup>11</sup> ст. 14 ФЗ «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 N 426-ФЗ (последняя редакция)

Работодатель обязан не позднее 3 дней с момента, как сотрудник начал на него работать, подписать с ним договор. Но даже если документально договор так и не будет оформлен, юридически он все равно уже заключен.

Для оформления трудового договора работник должен принести:

1. Паспорт или другой документ, удостоверяющий личность.
2. Трудовую книжку.
3. СНИЛС.
4. Документы воинского учета.
5. Диплом.

Если должность может занять только тот, у кого нет судимости или административной ответственности за употребление наркотиков, от работника потребуют специальную справку.

Еще для поступления на некоторые должности, например судьи или члена совета директоров Центрального банка Российской Федерации, нужно представить сведения о доходах. Есть установленный перечень таких должностей.

Требовать с работника дополнительные документы работодатель не имеет права. В ст. 65 трудового кодекса приведен исчерпывающий список, расширить который нельзя<sup>12</sup>. А если человек первый раз устраивается на работу, то работодатель не может требовать у него трудовую книжку, а сам должен оформить ее новому сотруднику.

**Копия трудового договора.** Если работнику нужна копия договора, он может заверить ее у работодателя или в нотариальной конторе. Работодатель заверяет трудовой договор подписью руководителя и печатью, если компания использует ее в своей деятельности, а нотариус ставит удостоверительную надпись, которая подтверждает, что копия верна.

## *6. Как расторгнуть трудовой договор*

---

<sup>12</sup>ТК РФ Статья 65. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора // "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)

Общие основания для расторжения трудового договора перечислены в ст. 77 трудового кодекса.

**По инициативе работника.** Работник может расторгнуть трудовой договор по собственному желанию<sup>13</sup>. Для этого достаточно написать заявление и передать его работодателю не позднее, чем за две недели до последнего рабочего дня.

В этом случае работодатель выплачивает ему зарплату за всё отработанное время и компенсацию за неиспользованный отпуск. Все выплаты должны быть сделаны в день увольнения.

**По соглашению сторон.** Работник и работодатель могут договориться и в любое время прекратить действие трудового договора<sup>14</sup>.

Например, в некоторых случаях, чтобы не увольнять сотрудника по статье за дисциплинарный проступок, работодатель может пойти ему навстречу и расторгнуть договор по соглашению сторон.

Есть случаи, когда работодатель не хочет официально проводить сокращение штата и предлагает сотрудникам, попадающим под сокращение, уволиться по соглашению сторон. Если работодатель при этом честно выплачивает все положенные компенсации, работник может согласиться на такой вариант.

Тогда в день увольнения работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Если в течение двух месяцев после сокращения уволенный не найдет работу, он может обратиться к бывшему работодателю за еще одним среднемесячным заработком<sup>15</sup>. Если просидит без работы еще один месяц, он опять может потребовать от работодателя средний оклад — если у этого человека есть инвалидность и на его иждивении

---

<sup>13</sup>ТК РФ Статья 80. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) // "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)

<sup>14</sup>ТК РФ Статья 78. Расторжение трудового договора по соглашению сторон // "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)

<sup>15</sup>ТК РФ Статья 180. Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации // "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)

находятся другие люди или есть еще какие-то неблагоприятные условия. Но это последняя выплата — больше ничего с работодателя получить не удастся.

Поэтому, если вам предлагают намного меньше, не стоит соглашаться.

**По окончании срока.** Срочный трудовой договор расторгается после того, как закончится указанный в нем срок или выйдет на работу замещаемый сотрудник<sup>16</sup>.

**Перевод на другое место.** Договор может быть расторгнут, если работник решит перейти к другому работодателю, занять выборную должность или трудиться у этого же работодателя, но в другой местности или структурном подразделении<sup>17</sup>.

**Смена условий.** Трудовой договор можно расторгнуть, если изменились условия труда<sup>18</sup>. Любой сотрудник, которому не понравятся новые условия труда, может проявить инициативу и прекратить договор. Например если человек работал удаленно, а теперь должен каждый день приходить в офис. Или если ему уменьшили зарплату. Или в случае изменения графика работы: работал 5 дней в неделю с двумя выходными, а теперь будет работать 2 через 2 дня.

**Увольнение по статье.** Трудовой договор может закончиться по инициативе работодателя <sup>19</sup>, например, если работник не прошел испытательный срок, который прописан в договоре.

Если сотрудник допустил дисциплинарный проступок: прогулял работу или несколько раз опоздал — его могут уволить в качестве наказания. В этом случае сложно будет потом устроиться на хорошую должность: увольнение по статье — сильный удар по репутации.

---

<sup>16</sup>ТК РФ Статья 79. Прекращение срочного трудового договора // "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)

<sup>17</sup>ТК РФ Статья 72.1. Перевод на другую работу. Перемещение // "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)

<sup>18</sup> ТК РФ Статья 74. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда

<sup>19</sup>ТК РФ Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя // "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)

**Отказ от переезда вслед за компанией.** Основанием для расторжения договора может стать отказ работника переехать в другую местность или перейти на другую должность<sup>20</sup>, если на прежнем месте он больше не может трудиться из-за проблем со здоровьем.

**Не зависящие от сторон обстоятельства.** Трудовой договор расторгается, если сотрудник будет лишен права занимать руководящие должности, станет нетрудоспособен из-за проблем со здоровьем или умрет<sup>21</sup>. Такие основания возникают сами по себе, ни работник, ни работодатель повлиять на них не могут.

**Неисправимая ошибка при заключении договора.** Если ошибки, которые были допущены при подписании договора, нельзя исправить, он прекращает свое действие<sup>22</sup>.

Например, за совершенное в 2017 году правонарушение суд запретил Коржикову А. П. занимать руководящие должности в течение 3 лет. А в 2018 году он устроился в ООО «Коврижка» генеральным директором, скрыв от учредителей решение суда. Это неустранимое препятствие: решение суда вступило в силу, и стать директором Коржиков А. П. сможет только после 2020 года. Поэтому договор будет расторгнут.

Контрольные вопросы:

1. Какие обязательные пункты должны быть в трудовом договоре?
2. Каким образом составляется трудовой договор?
3. Если Вас нанимают для выполнения разовой работы, то нужно ли Вам составлять договор? Если да, то какой?
4. Кто именно участвует в трудовом договоре? Какие стороны?

---

<sup>20</sup>ТК РФ Статья 72.1. Перевод на другую работу. Перемещение // "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)

<sup>21</sup>ТК РФ Статья 83. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон // "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)

<sup>22</sup>ТК РФ Статья 84. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора // "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)