

## К ВОПРОСУ ОБ ОСНОВАНИЯХ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

**Г. Х. Шафикова**

*Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск,*

**А. М. Шафиков**

*Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск*

Статья посвящена некоторым проблемам, связанным с основаниями возникновения трудовых отношений. Изменения, внесенные в последнее время в Трудовой кодекс РФ, уточнили и конкретизировали основания, порядок и оформление трудового договора, а также возникновение трудовых отношений в связи с фактическим допущением работника к работе.

В статье отмечается, что, поскольку стороны документально не определили характер сложившихся отношений, может возникнуть вопрос о содержании правового регулирования – трудовом или гражданско-правовом.

Авторы проводят сравнительно-правовой анализ законодательства Российской Федерации и Республики Казахстан, предлагают собственное видение признаков, ограничивающих трудовые отношения от смежных, регулируемых другими отраслями права и делают вывод о том, что нарушение трудовых прав работников в связи с подменой трудовых отношений гражданско-правовыми может повлечь ответственность работодателя.

**Ключевые слова:** *трудовые отношения, фактическое допущение к работе, основания возникновения трудовых отношений.*

Анализ ст. 1 Трудового кодекса РФ позволяет сделать вывод, что именно в ней определен предмет трудового права: трудовые отношения и иные непосредственно связанные с трудовыми отношениями. Таким образом, о трудовых отношениях составляющих предмет трудового права, можно говорить в широком и узком смыслах. Если в широком смысле трудовые отношения охватывают весь круг отношений, составляющих предмет трудового права, то в узком смысле – это отношения, возникающие непосредственно между работником и работодателем на основании трудового договора и при фактическом выполнении трудовых функций работником. Отсюда, в системе отношений, регулируемых трудовым правом, трудовые отношения определяются как центральные. Иные непосредственно связанные с трудовыми отношениями обусловлены их существованием.

Понятие трудового отношения достаточно удачно сформулировано в ст. 15 ТК РФ. В свою очередь об основаниях возникновения трудовых отношений говорит ст. 16 ТК РФ, среди которых, в частности, указано фактическое допущение к работе с ведома или по по-

ручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Изменения, внесенные в ТК РФ в последние годы, уточнили и конкретизировали основания, порядок и оформление трудового договора, а также возникновение трудовых отношений по таким основаниям, как фактическое допущение к работе и признание отношений с использованием личного труда, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями.

Следует отметить, что фактическое допущение к работе было известно и ранее действовавшему законодательству о труде. Статья 18 КЗоТ РСФСР гласила, что фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен. По действующему трудовому законодательству РФ трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Вместе с тем изменения, внесенные в ТК РФ, по сути, оградили работодателя от произвольных решений каких-либо работников о допущении к работе гражданина. Другими словами, понятие фактического допущения к работе законодатель в настоящее время связывает с участием со стороны работодателя уполномоченного лица.

Если в результате собеседования или иным образом работодатель и работник достигли согласия по поводу всех (прежде всего обязательных) условий трудового договора, то начинается процесс формального закрепления трудовых отношений. Этот процесс состоит, по общему правилу, из двух этапов. Сначала в письменной форме заключается трудовой договор, который должен содержать обязательные условия в соответствии с ч. 1 ст. 57 ТК РФ. Могут быть по соглашению сторон внесены и дополнительные условия (ч. 2 ст. 57 ТК РФ). Затем в течение трех дней с момента подписания трудового договора работодатель оформляет распорядительный документ, как правило, приказ о приеме на работу (ст. 68 ТК РФ). Приказ издается на основании и после подписания трудового договора, поэтому содержание приказа должно соответствовать условиям достигнутого соглашения.

М. С. Сагандыков отмечает, что право работника на заключение трудового договора предполагает возможность требовать заключения трудового договора в письменном виде. Кроме того, закон определяет порядок заключения трудового договора, предъявляет жесткие требования работодателю, что снижает вероятность злоупотреблений с его стороны [4, с. 106].

Однако на практике очень часто работодатели предпочитают не заключать трудовой договор в письменной форме, ограничиваясь лишь устной договоренностью относительно трудовой функции работника, условий труда и размера оплаты труда. Поступая таким образом, работодатели руководствуются различными обстоятельствами.

С одной стороны, отсутствие письменного договора создает значительные трудности для работника при отстаивании им своих прав в суде, с другой стороны, данная схема позволяет уклониться от уплаты налогов, пенсионных и иных отчислений, от ведения многочисленной кадровой документации. В целом подобная практика весьма распространена,

поэтому закрепление в трудовом законодательстве норм о фактическом допущении к работе с последующим оформлением трудового договора в обязательном порядке не позднее трех рабочих дней, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми, позволяет охватить юридическими рамками соответствующие отношения, распространить на эти отношения нормы трудового права и тем самым защитить права и законные интересы работника.

На практике уже возникают ситуации, когда работодатель по истечении трехдневного срока после фактического допущения к работе договор все же в письменном виде не оформил. Отсутствие надлежаще оформленного трудового договора в этом случае может послужить основанием для непризнания самого соглашения, что дает повод работодателю использовать этот факт в качестве предлога для отказа заключить трудовой договор в принципе.

При этом перед работником возникает ряд других проблем: должен ли он в обязательном порядке требовать оформления трудового договора, не лишается ли он в случае несвоевременного обращения за оформлением договора права требовать его заключения в более поздние сроки, исходя из факта допущения к работе. На эти вопросы дает ответ новая ст. 67.1 ТК РФ, которая, как представляется, была включена в закон на основе анализа многочисленной судебной практики.

Позволим себе привести данную статью полностью: «Если физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, и работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (заключить с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому физическому лицу фактически отработанное им время (выполненную работу).

Работник, осуществивший фактическое допущение к работе, не будучи уполномоченным на это работодателем, привлекается к

ответственности, в том числе материальной, в порядке, установленном действующим законодательством».

Следовательно, суть правового регулирования фактического допущения к работе заключается в следующем. Согласно положениям ст. 67 и 67.1 ТК РФ трудовой договор, не оформленный надлежащим образом (то есть письменно), все же считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя. Согласно разъяснениям Пленума Верховного Суда РФ, которые содержатся в его Постановлении № 2 от 17 марта 2004 г., уполномоченным представителем работодателя в указанном выше случае выступает лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица, локальными нормативными актами или в силу заключенного с этим лицом трудового договора наделено полномочиями по найму работников. Согласие или осведомленность именно такого лица относительно фактического допущения к работе влечет возникновение трудовых отношений.

Все вышесказанное означает, что возникновение трудовых правоотношений не обусловлено изданием работодателем приказа (распоряжения) о приеме на работу, поэтому работодатель не может ссылаться на отсутствие данного приказа в обоснование отсутствия трудовых отношений.

Представляется, что законодатель исходит из того, что именно на работодателе лежит бремя соблюдения всех формальностей, которые необходимы для заключения трудового договора. Поэтому нарушение норм о форме трудового договора, о его содержании, о порядке ведения кадровой документации и об оформлении приема на работу (то есть об издании соответствующего распорядительного документа) не должно отрицательно сказываться на правах и законных интересах работника.

В то же время необходимо сказать, что работник в большей степени, чем работодатель, заинтересован в надлежащем оформлении трудового договора. В противном случае его отношения с работодателем будут страдать неопределенностью, в последующем работник может столкнуться с проблемой доказывания факта заключения трудового договора и его условий.

В этой связи, если работодатель не исполняет своей обязанности по письменному оформлению трудового договора, работник вправе обратиться в суд с иском о признании трудового договора заключенным на определенных условиях. Наряду с требованием о признании указанных выше фактов, работник может заявить любое иное требование, которое в соответствии с трудовым законодательством вытекает из его прав как работника (например, требование о взыскании заработной платы, о восстановлении на работе, компенсации морального вреда и т.д.).

Необходимо особо отметить, что вынесение судом решения о признании трудового договора заключенным влечет обязанность работодателя внести соответствующие записи в трудовую книжку работника.

Факт заключения трудового договора и его содержание (условия трудового договора, которые устно были согласованы сторонами) могут доказываться работником с использованием любых доказательств, допускаемых гражданским процессуальным законодательством, включая показания свидетелей. Так, о фактическом допуске работника к исполнению трудовых обязанностей могут свидетельствовать следующие обстоятельства: оформление пропуска для предъявления на проходной предприятия; письменные распоряжения и иные документы с указанием фамилии работника; адресованные руководителю письменные заявления работника, подписанные представителями работодателя (например, заявление о предоставлении отпуска); выплата работодателем заработной платы работнику [3].

Впервые законодатель закрепил в ТК РФ, что заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

Интересным представляется замечание Л. Ю. Бугрова о том, что в условиях советского права, благодаря признанию особого политического значения трудового права, вопрос об отличии трудового договора от гражданско-правового договора в сфере труда не был острым. «Более того, – писал он, – судя по первоначальному тексту КЗоТ 1922 г. трудовое право распространялось и на некоторые типичные цивилистические отношения по поводу труда» [1, с. 149].

Однако по действующему законодательству, если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами, были признаны трудовыми отношениями, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Подобной позиции придерживается и Верховный Суд РФ (абз. 3 п. 8 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2).

Анализ ст. 15 и 56 ТК РФ позволяет выделить основные признаки трудовых отношений: наименование сторон; предмет и цель договора; необходимость личного выполнения работы; срок действия договора; порядок оформления на работу; порядок и сроки выплаты вознаграждения (оплаты); обеспечение условиями труда; подчинение правилам внутреннего трудового распорядка; права, обязанности и ответственность сторон.

Приведенные признаки не являются исчерпывающими, и, думается, другие исследователи данного вопроса могут назвать еще ряд признаков либо привести другую их редакцию, так как нормативного закрепления отличительных признаков трудовых отношений в действующем трудовом законодательстве нет.

Обращение к трудовым кодексам стран ЕврАзЭС, в частности Республики Казахстан, позволяет отметить, что в Казахстане на законодательном уровне сформулированы отличительные признаки трудовых отношений. В ст. 27 Трудового кодекса Республики Казахстан отличительными признаками трудового договора от иных видов договоров является наличие в нем следующих условий: 1) выполнение работником работы (трудовой функции) по определенной квалификации, специальности, профессии или должности; 2) выполнение обязательств лично с подчинением трудовому распорядку; 3) получение работником заработной платы за труд.

Следует согласиться с Л. Ю. Бугровым в том, что «возможно, из-за отсутствия статьи с подобным содержанием в ТК РФ российские суды нередко почти не мотивируют свое решение о признании формального гражданско-правового договора о труде *de facto* трудовым договором» [1, с. 152].

А. Д. Даутова, анализируя ст. 27 Трудового кодекса Республики Казахстан, называет

следующие признаки трудовых отношений: основание возникновения трудового правоотношения – добровольное волеизъявление работника и работодателя (соглашение); предмет соглашения между работником и работодателем – личное выполнение работником за плату трудовой функции; подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка; возмездный характер трудовых правоотношений; обеспечение работодателем условий труда. Кроме того, указанный автор предлагает для квалификации трудовых отношений проводить исходя из структуры трудового правоотношения: субъект, объект, содержание правоотношения [2].

В условиях экономической нестабильности работодателя, как юридические лица, так и физические лица, скорее идут на заключение договоров гражданско-правового характера, нежели трудового. Речь идет прежде всего о договорах гражданско-правового характера, предметом которых является выполнение работ и (или) оказание услуг.

Работодатели стремятся освободить себя от предоставления льгот, гарантий и компенсаций, которые предусмотрены трудовым законодательством, и уйти от уплаты страховых взносов в государственные внебюджетные фонды. Следует отметить, что, заключив договор подряда, возмездного оказания услуг, поручения, отношения по которым между сторонами строятся на основании норм гражданского законодательства, работодатель освобождается от необходимости предоставлять работающим лицам ежегодные отпуска, оплачивать пособия по временной нетрудоспособности. Кроме того, от «неудобного» работника можно избавиться в любое время, без объяснения мотивов и не соблюдая установленную трудовым законодательством процедуру увольнения. В то же время от оформления пенсионного страхования и предоставления необходимых данных в органы Пенсионного фонда РФ и налоговые органы работодатель (заказчик) не освобождается.

Необходимо отметить, что в соответствии с положениями ст. 19.1 ТК РФ признание сложившихся отношений трудовыми осуществляется по инициативе работника, на основании его заявления, обращенного самому работодателю или в суд. Вместе с тем не исключено, что инициаторами признания отношений трудовыми могут быть и государственные органы, в том числе налоговые. Одна-

ко, как показывает практика, гораздо чаще поводом для подобных обращений со стороны самих предпринимателей становятся результаты налоговых проверок. Последние при наличии достаточных правовых оснований заинтересованы в признании сложившихся отношений трудовыми, поскольку это меняет налоговый режим полученных работником выплат и фонда оплаты труда, а сам работодатель зачастую подвергается в связи с этим ответственности.

#### *Литература*

1. Бугров, Л. Ю. Трудовой договор в России и за рубежом: монография / Л. Ю. Бугров. – Пермь: ПГНИУ, 2013. – 642 с.

2. Даутова, А. Д. Управление человеческими ресурсами / А. Д. Даутова, А. С. Иржанов // Вестник Карагандинского государственного университета. – 2010. – № 02 (58). URL: <http://articlekz.com/article/city/31>.

3. Нестерова, Т. Фактическое допущение к работе / Т. Нестерова // Законность. – № 3. – 2003. URL: [http://www.juristlib.ru/book\\_6032.html](http://www.juristlib.ru/book_6032.html).

4. Сагандыков, М. С. Реализация конституционных принципов в правовом статусе работника и работодателя по нормам трудового права / М. С. Сагандыков // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия «Право». – 2014. – Т. 14. – № 3. – С. 106–109.

**Шафикова Галия Ханнановна** – кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой трудового и социального права, Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск. E-mail: [kafedra\\_tvip@mail.ru](mailto:kafedra_tvip@mail.ru).

**Шафиков Адис Мавлютбаевич** – доцент кафедры трудового и социального права, Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск. E-mail: [adis86@list.ru](mailto:adis86@list.ru).

*Статья поступила в редакцию 11 декабря 2015 г.*

DOI: 10.14529/law160115

## ON THE ORIGIN OF LABOUR RELATIONS

**G. Kh. Shafikova**

*South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation,*

**A. M. Shafikov**

*South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation*

The article considers problems related to the grounds of labor relations. The amendments introduced to the Labour Code of the Russian Federation, clarify and specify the grounds, a procedure and execution of the employment contract, as well as the origin of labour relations due to actual admittance of an employee to work.

The authors note since the parties could not define a character of the established relations, a question about the contents of legal regulation, i.e. labour or civil law, may arise.

The authors conduct a comparative-legal analysis of the legislation of the Russian Federation and the Republic of Kazakhstan. They offer their own vision of characteristic features that delimit employment relations from adjacent ones regulated by other branches of law. In the end it is concluded that violation of workers' labour rights due to a substitution of labour relations for civil ones may result in the liability of the employer.

**Keywords:** *labour relations, actual admittance to work, grounds of labour relations.*

**References**

1. Bugrov L. Yu. *Trudovoy dogovor v Rossii i za rubezhom: monografiya* [An employment contract in Russia and abroad: monograph], Perm, 2013, 642 p.
2. Dautova A. D., Irzhanov A. S. [Human resource management]. *Vestnik Karagandinskogo gosudarstvennogo universiteta* [*Vestnik of Karaganda state University*], 2010, no. 02 (58). Available at: <http://articlekz.com/article/city/31>.
3. Nesterova T. [The actual assumption to work]. *Zakonnost'* [*The Legality*], 2003, no. 3. Available at: [http://www.juristlib.ru/book\\_6032.html](http://www.juristlib.ru/book_6032.html).
4. Sagandykov M. S. [The implementation of the constitutional principles of the legal status of the employee and employer on the labour law]. *Vestnik Juzhno-Ural'skogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya "Pravo"* [*Bulletin of the South Ural State University. Series "Law"*], 2014, Vol. 14, no. 3, pp. 106–109.

**Galia Khannanovna Shafikova** – Candidate of Sciences (Law), associate professor, Head of the Department of Civil Law and Procedure Department, South Ural state University, Chelyabinsk, Russian Federation. E-mail: [kafedra\\_tpip@mail.ru](mailto:kafedra_tpip@mail.ru)

**Adis Mavlyutbaevich Shafikov** – associate professor of Civil Law and Procedure Department, South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation. E-mail: [adis86@list.ru](mailto:adis86@list.ru).

*Received 11 December 2015.*

---

**ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ**

Шафикова, Г. Х. К вопросу об основаниях возникновения трудовых отношений / Г. Х. Шафикова, А. М. Шафиков // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». – 2016. – Т. 16, № 1. – С. 91–96. DOI: 10.14529/law160115.

**FOR CITATION**

Shafikova G. Kh., Shafikov A. M. On the origin of labour relations. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Law*, 2016, vol. 16, no. 1, pp. 91–96. (in Russ.) DOI: 10.14529/law160115.