

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Тольяттинский государственный университет»

Институт права

(наименование института полностью)

Кафедра «Предпринимательское и трудовое право»

(наименование кафедры)

40.05.01 Правовое обеспечение национальной безопасности

(код и наименование направления подготовки, специальности)

гражданско-правовая

(направленность (профиль/специализация))

## ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

на тему: «Заключение трудового договора»

Студент

Е.А. Феськова

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

Е.М. Чертакова

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

**Допустить к защите**

Заведующий кафедрой канд. пед. наук, доцент, О.А. Воробьева  
(ученая степень, звание, И.О. Фамилия) (личная подпись)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ Г.

Тольятти 2019

## Аннотация

Тема дипломной работы – «Заключение трудового договора».

Актуальность заключается в том, что в настоящее время институт заключения трудового договора претерпевает непрерывные изменения, идет активная работа законодателя по усилению гарантий реализации прав работников в данной сфере.

Объект исследования - общественные отношения, возникающие в процессе заключения трудового договора.

Предмет исследования - нормы действующего трудового законодательства, регулирующие порядок заключения трудового договора.

Целью дипломной работы - комплексное теоретико-правовое исследование порядка заключения трудового договора по действующему законодательству Российской Федерации.

Задачи дипломной работы: 1) рассмотрение понятия и правовой природы трудового договора; 2) определение субъектного состава и содержания трудового договора; 3) анализ возраста и гарантий заключения трудового договора; 4) исследование порядка оформления трудового договора; 5) выявление спорных ситуаций при установлении испытаний при приеме на работу; 6) анализ практики заключения трудового договора с некоторыми категориями работников; 7) выявление практики необоснованного отказа в заключение трудового договора в практике судов общей юрисдикции.

Методологическая основа дипломной работы - комплекс методов научного познания.

Структура дипломной работы: введение, три главы, семь параграфов, заключение и список используемой литературы.

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. ОБЩЕПРАВОВАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.....	8
1.1. Понятие и правовая природа трудового договора.....	8
1.2. Стороны и содержание трудового договора.....	15
ГЛАВА 2. ОБЩИЙ ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.....	23
2.1. Возраст и гарантии заключения трудового договора.....	23
2.2. Порядок оформления трудового договора.....	31
2.3. Спорные ситуации при установлении испытаний при приеме на работу.....	44
ГЛАВА 3. ВОПРОСЫ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКЕ.....	53
3.1. Практика заключения трудового договора с некоторыми категориями работников.....	53
3.2. Необоснованный отказ в заключение трудового договора в практике судов общей юрисдикции.....	64
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	74
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	77

## ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы дипломной работы «Заключение трудового договора» заключается в том, что в настоящее время институт заключения трудового договора претерпевает непрерывные изменения, идет активная работа законодателя по усилению гарантий реализации прав работников в данной сфере. Введена административная ответственность за уклонение от оформления или неправильное оформление трудового договора. Однако в сфере реализации права работника на заключение трудового договора, можно обозначить следующие проблемы.

Во-первых, при заключении трудового договора на практике встречаются достаточно часто такие проблемы, как дискриминация в области труда по половому признаку, по возрасту. Зачастую женщины испытывают трудности во время поиска работы или в попытках сохранить рабочее место. Это касается, в основном, частного трудоустройства и временного освобождения от работы при законодательно гарантированном сохранении рабочего места. При этом, в судах жалобы об отказе в приеме на работу по причине дискриминации встречаются очень редко, а из тех которые становятся предметом судебного разбирательства, как правило, признаются необоснованными.

Во-вторых, распространенным явлением современной правовой действительности является замена трудовых договоров гражданско-правовыми договорами, которые выгодны для работодателя, но существенно ущемляют трудовые права работников.

По сей день не является редкостью использование работников без оформления трудовых договоров вообще. На практике при рассмотрении исков суды чаще всего отказывают в удовлетворении требований неоформленного работника о понуждении работодателя заключить трудовой договор. Причиной таких решений в основном является недостаток доказательств, которые может представить работник в обоснование иска.

Много вопросов как теоретико-правового, так и практического характера вызывает установленное действующим трудовым законодательством обязательное правило письменного оформления трудового договора в любом случае. Также имеет большое значение возможность действующего законодательства поддерживать электронный документооборот, но при этом существует явная проблема в нормах трудового права - например, в главе об особенностях регулирования труда дистанционных работников указываются электронные документы с усиленным вариантом электронной подписи, тогда как для гражданско-правовых договоров, которые ориентированы на массовое применение, речь идет даже о простой электронной переписке.

В-третьих, на практике часто встречается отказ в заключение трудового договора на основании «допущен к работе неуполномоченным лицом». Установленная же ст. 67.1 Трудового кодекса Российской Федерации соответствующая гарантия, предусматривающая презумпцию изначальной недобросовестности действий работодателя, входит в противоречие с положениями ст. 67 Трудового кодекса Российской Федерации. Достаточно расплывчатым является понятие неуполномоченного лица, которое неправомерно допустило работника к исполнению трудовых обязанностей. Из текста статьи неясно, в чем состоит неуполномоченность представителя работодателя: либо он не имеет права заключать от имени работодателя трудовой договор, либо не уполномочен допускать работников к работе.

В доктрине проблема заключения трудового договора является достаточно активно обсуждаемой темой.

В круг интересов ученых входит рассмотрение вопросов, связанных с общим порядком заключением трудового договора<sup>1</sup>, с заключением трудового

---

<sup>1</sup>Тихомиров М.Ю. Заключение трудового договора и оформление приема на работу: практическое пособие. 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Изд-во Тихомирова М.Ю., 2015. - 78 с.; Шестакова Е.В. Сложные вопросы приема на работу и увольнения [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

договора с иностранными гражданами<sup>2</sup>. Кроме того, на страницах научной периодики обсуждаются такие актуальные и проблемные вопросы заключения трудового договора, как правовое регулирование неформальных отношений при заключении трудового договора<sup>3</sup>, отказ в приеме на работу<sup>4</sup>, гарантии прав работников при заключении трудового договора<sup>5</sup>, заключение трудового договора с некоторыми категориями работников<sup>6</sup>, в том числе с несовершеннолетними<sup>7</sup> и др.

Объект настоящего исследования включает в себя общественные отношения, возникающие в процессе заключения трудового договора.

Предметом исследования являются нормы действующего трудового законодательства, регулирующие порядок заключения трудового договора.

Целью дипломной работы является комплексное теоретико-правовое исследование порядка заключения трудового договора по действующему законодательству Российской Федерации.

Задачи дипломной работы:

- 1) рассмотреть понятие и правовую природу трудового договора;
- 2) определить субъектный состав и содержание трудового договора;
- 3) проанализировать возраст и гарантии заключения трудового договора;
- 4) исследовать порядок оформления трудового договора;

---

<sup>2</sup>Серебрякова Е.А., Ситникова Е.Г. Трудовой договор с иностранцем: от заключения до прекращения. - М.: Редакция «Российской газеты», 2017. - Вып. 17. - 176 с.; Кравченко Е. Особенности оформления на работу иностранных граждан // Трудовое право. - 2017. - № 3. - С. 67 - 78.

<sup>3</sup>Фарафонтова Е.Л. Проблемы правового регулирования неформальных отношений при заключении трудового договора // Российский юридический журнал. - 2018. - № 1. - С. 143 - 147.

<sup>4</sup>Мариновская В. Отказ в приеме на работу - не повод для суда // Трудовое право. - 2017. - № 3. - С. 53 - 65; Бочарников Д.А. Проблемы доказывания лицом, ищущим работу, необоснованного отказа в заключении трудового договора в судебном порядке // Актуальные проблемы российского права. - 2016. - № 12. - С. 103 - 107; Бережнов А.А. Необоснованный отказ в приеме на работу: практические вопросы // Трудовое право в России и за рубежом. - 2015. - № 4. - С. 39 - 42.

<sup>5</sup>Фарафонтова Е.Л. Проблемы реализации гарантий прав работника при заключении трудового договора в аспекте изменений законодательства // Российский юридический журнал. - 2016. - № 4. - С. 193 - 198; Саввина П.В. Гарантии при заключении трудового договора на примере Российской Федерации и Чешской Республики // Юридический мир. - 2016. - № 8. - С. 50 - 52; Петров А.Я. Гарантии женщинам, лицам с семейными обязанностями при приеме на работу, переводе и увольнении // Законодательство и экономика. - 2015. - № 1. - С. 25 - 33.

<sup>6</sup>Чернышева Л.А. Актуальные проблемы заключения трудового договора с бывшим государственным или муниципальным служащим // Государственная власть и местное самоуправление. - 2016. - № 5. - С. 48 - 50.

<sup>7</sup>Крылова Э.Ю. Особенности заключения трудового договора с несовершеннолетним работником // Судья. - 2015. - № 7. - С. 44 - 46.

5) выявить спорные ситуации при установлении испытаний при приеме на работу;

6) проанализировать практику заключения трудового договора с некоторыми категориями работников;

7) выявить практику необоснованного отказа в заключение трудового договора в практике судов общей юрисдикции.

Методологическая основа дипломной работы представлена комплексом методов научного познания. Преобладающее значение имеет диалектический метод познания, метод объективного и всестороннего анализа, системный метод исследования и формально-логические методы исследования.

Структурно дипломной работы представлена введением, тремя главами, семью параграфами, заключением и списком используемой литературы.

## ГЛАВА 1. Общеправовая характеристика трудового договора

### 1.1. Понятие и правовая природа трудового договора

Термин «трудовой договор» впервые ввел в 1913 году Л.С. Таль, который закреплял «всякую сделку исполнения трудовой функции, как обещание одного лица другому предложение своей рабочей силы на определенный и неопределенный срок по хозяйству, в подчинение в пределах договора, закрепленное в законах или обычаях, хозяйской власти работодателя и внутреннего порядка»<sup>8</sup>.

В действующем Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ)<sup>9</sup> законодатель сформулировал легальное определение трудового договора, как «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».

Как можно заметить, трудовой договор определен как соглашение, тогда как в доктрине данную научно-правовую категорию предлагают рассмотреть в нескольких аспектах.

Так, К.Г. Гусов и В.Н. Толкунова, считают, что, во-первых, трудовой договор является соглашением между работником и работодателем. Во-вторых,

---

<sup>8</sup> Цит. по: Миронова А.Н. Становление и развитие норм о трудовом договоре (исторический аспект) // Адвокат. - 2016. - № 2. - С. 93-94.

<sup>9</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) // СЗ РФ. – 2002. - № 1 (Ч. 1). – Ст. 3.



трудовой договор является юридическим фактом, т.е. «основанием возникновения и формой существования трудовых правоотношений во времени и служит предпосылкой для возникновения и существования других правоотношений, тесно связанных с трудовыми»<sup>10</sup>. И, в третьих, трудовой договор – это «институт трудового права, т.е. система правовых норм о приеме на работу, переводе на другую работу и увольнении (прекращении трудового договора)»<sup>11</sup>.

Е.Б. Хохлов считает, что трудовой договор это - «а) институт трудового права и трудового законодательства; б) юридический факт, порождающий трудовое правоотношение; в) источник субъективного трудового права и, наконец, г) юридическую модель трудового отношения»<sup>12</sup>.

Е.Г. Ситникова, Н.В. Сенаторова и Е.А. Серебрякова трудовой договор рассматривают так же как институт трудового права, как юридический факт, так же как форму социально-трудовой организации граждан и как документ, составляемый и подписываемый сторонами<sup>13</sup>.

Проведенный краткий обзор мнений ученых относительно понятия трудового договора, позволяет сделать вывод о том, что данная научно-правовая категория используется учеными в таких значениях, как соглашение между работником и работодателем, институт трудового права, институт трудового законодательства, раздел III ТК РФ, юридический факт, документ. При этом, каждый из указанных аспектов трудового договора имеет свои особенности и значение.

Например, трудовой договор как институт трудового права, занимает центральное место в отрасли трудового права, так как «является связующим звеном для всех остальных институтов этой отрасли права, поскольку все отношения, регулируемые данной отраслью, тем или иным образом связаны с

---

<sup>10</sup>Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. - М.: Проспект, 2004. – С. 216.

<sup>11</sup> Там же. – С. 216.

<sup>12</sup>Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. - М.: Юристъ, 2003. – С. 160.

<sup>13</sup>Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В., Серебрякова Е.А. Изменяем трудовой договор: права, обязанности, оформление. - М.: Редакция «Российской газеты», 2017. - Вып. 5. – С. 5.

отношениями, возникающими на основе трудового договора, т.е. трудовыми отношениями»<sup>14</sup>.

Трудовым договором называется и раздел III ТК РФ, который имеет свое внутреннее строение, состоит из пяти глав: «Общие положения» (глава 10); «Заключение трудового договора» (глава 11); «Изменение трудового договора» (глава 12); «Прекращение трудового договора» (глава 13); «Защита персональных данных работника» (глава 14).

Трудовой договор как юридический факт является правовым основанием, порождающее возникновение трудовых отношений с момента его заключения. Отсюда вытекает значение трудового договора как документа, который придает ему ст. 56 ТК РФ, определяя его как соглашение между работником и работодателем.

В тоже время, признавая трудовой договор соглашением, следует признать и его цивилистическую природу. Так, в п. 1 ст. 420 Гражданского кодекса Российской Федерации (далее – ГК РФ)<sup>15</sup> сформулировано определение гражданско-правового договора, как соглашения двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей. И здесь возникает вопрос о разграничении гражданско-правового договора и трудового договора.

Прежде всего, гражданско-правовой договор - понятие сугубо цивилистическое. Его объем и содержание находятся в сфере компетенции гражданского права, где с достаточно высокой долей императивности отражены все существенные особенности договора (подр. 2 «Общие положения о договоре» разд. III ГК РФ) и названы его виды (раздел IV ГК РФ<sup>16</sup>).

Отнесение договора к определенному виду именуется его квалификацией. Внешними видовыми признаками конкретного гражданско-правового договора

---

<sup>14</sup>Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В., Серебрякова Е.А. Изменяем трудовой договор: права, обязанности, оформление. - М.: Редакция «Российской газеты», 2017. - Вып. 5. - С. 5.

<sup>15</sup> Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ (ред. от 03.08.2018) // СЗ РФ. – 1994. - № 32. – Ст. 3301.

<sup>16</sup> Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 г. № 14-ФЗ (ред. от 29.07.2018) // СЗ РФ. – 1996. - № 5. – Ст. 410.

являются наименованием договора и его сторон. Как показывает анализ законодательства и разных видов юридической практики, это абсолютно взаимозависимые категории для целей идентификации договора по его виду.

Действующему законодательству известны две правовые формы организации договорных отношений по поводу труда - трудовая и (или) гражданско-правовая. Как отмечено в Определении Конституционного Суда РФ от 19.05.2009 г. № 597-О-О<sup>17</sup>, в зависимости от сути возникающих отношений (трудовые или гражданско-правовые) стороны избирают соответствующую этим отношениям форму - трудовой или гражданско-правовой договор.

В обоих видах договоров, несмотря на их разноотраслевой характер, имеются как сходства, происходящие от сущностного единства самого понятия «договор» (обязательность и надлежащее исполнение, общий порядок судебного толкования (ст. 431 ГК РФ)), так и различия. Однако на самом деле трудовой договор и гражданско-правовой договор имеют мало общего. Первопричина лежит в том, что каждый из них имеет собственное юридическое пространство, созданное соответствующим правоотраслевым регулированием.

Трудовой договор - это все, что связано со словом «труд» - процесс, функция, персональная квалификация, дисциплина. В то время как гражданско-правовые договоры (подряд, возмездное оказание услуг, агентский договор, авторский договор, договор на выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ), широко используемые в практике найма, наряду с договорами трудовыми, связаны со словом «оборот» (переход готового результата - работы, услуги от одного лица к другому). Поэтому гражданско-правовой договор - это атрибут другой сферы - гражданско-правовой, предметно отвечающей за развитые товарообменные операции. Природа такого договора, его условия, сфера действия, а главное - правовые

---

<sup>17</sup> Определение Конституционного Суда РФ от 19.05.2009 г. № 597-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Равинской Ларисы Вадимовны на нарушение ее конституционных прав статьями 11, 15, 16, 22 и 64 Трудового кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

последствия, могут быть понятны только при опоре на теорию имущественных гражданских правоотношений. Так, по гражданско-правовому договору подряда (ст. 702 ГК РФ), где нет работодателя и работника, а есть заказчик и подрядчик, именуемые по гражданско-правовой терминологии кредитором и должником, заключают договор не по поводу труда в смысле процесса его регулирования, а для целей перехода от одного лица к другому результата выполненной работы. По договору возмездного оказания услуг есть заказчик и исполнитель и есть результат, также переходящий от одного лица к другому, - услуга<sup>18</sup>.

В трудовом договоре стороны именуются только «работодатель» и «работник», а юридическая цель его заключения состоит в выполнении процесса труда лично в рамках соответствующей трудовой функции. И это значимое свидетельство того, что предельный уровень обобщенности понятий «трудовой договор» и «гражданско-правовой договор» ограничивается соответствующей отраслью права, несмотря на то, что техническое построение и процедурные формы этих договоров во многом совпадают.

Итак, основным отличием предмета выступают трудовые функции выполненные работником в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка работодателя, а исполнитель по гражданско-правовому договору предусматривает выполнение конкретного результата труда.

Различно также понимание свободы договора в гражданском и трудовом праве в случаях заключения, изменения либо прекращения гражданско-правового или трудового договора.

Схожесть заключается в возможности для сторон договора в любое время при наличии обоюдного согласия расторгнуть договор предусмотрен п. 1 ст. 450 ГК РФ, ч. 1 ст. 77, ст. 78 ТК РФ. Но, в то же время, расторгнуть гражданский договор в соответствии п. 2 ч. 2 ст. 450 ГК РФ в одностороннем порядке допускается, если в договоре предусмотрены основания расторжения.

---

<sup>18</sup>Комиссарова Е.Г. Единство и дифференциация в системе гражданско-правовых договоров [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.). 2019.

В трудовом договоре, напротив, работник может расторгнуть трудовой договор в одностороннем порядке в любой момент, предупредив работодателя за две недели, что свидетельствует о свободе труда и трудового договора.

Значение трудового договора заключается в проявлении свободы труда, представляет собой основную форму регулирования порядка привлечения, распределения, перераспределения, закрепления и рационального использования рабочей силы, трудовых ресурсов страны, устанавливает правовую связь между работником и работодателем.

Разграничение трудового договора с гражданско-правовыми договорами подряда, поручения, возмездного оказания услуг составляет, что трудовой договор предоставляет работнику социальные гарантии, которые не предусматриваются гражданско-правовым договором.

Одним из первых судебных актов, детально и последовательно разграничивших трудовой и гражданско-правовой договор, стало Постановление ФАС Восточно-Сибирского округа от 11.07.2006 г. № А33-19664/05-Ф02-2961/06-С1 по делу № А33-19664/05<sup>19</sup>, а также Апелляционное определение Верховного суда Республики Коми от 12.12.2013 г. по делу № 33-6293/2013<sup>20</sup>, принятое с учетом положений Постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее – Постановление № 2)<sup>21</sup>. Последующая судебная практика достаточно единообразно воспроизводит те пункты, по которым проходит различие гражданско-правовых и трудовых договоров: личный характер прав и обязанностей работника; обязанность работника выполнять определенную, заранее обусловленную трудовую функцию; выполнение трудовой функции в условиях общего труда с подчинением

---

<sup>19</sup>Постановление ФАС Восточно-Сибирского округа от 11.07.2006 г. № А33-19664/05-Ф02-2961/06-С1 по делу № А33-19664/05 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

<sup>20</sup>Апелляционное определение Верховного суда Республики Коми от 12.12.2013 г. по делу № 33-6293/2013г. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

<sup>21</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // БВС РФ. – 2004. - № 6.

правилам внутреннего трудового распорядка<sup>22</sup>; особые правила исчисления оплаты труда в трудовых отношениях: тарифные ставки и должностные оклады, коэффициент трудового участия, районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним; различия в субъектах организации труда и его охране: в трудовых правоотношениях - это обязанность работодателя, в гражданских правоотношениях, связанных с трудом, исполнитель сам организует свой труд и его охрану. В основу решений суды вкладывают смысл соответствующего договора и его содержание<sup>23</sup>.

Фонд социального страхования Российской Федерации<sup>24</sup> перечисляет следующие признаки, которые разграничивают трудовой и гражданско-правовой договоры: 1) по трудовому договору работник зачисляется по определенной должности или профессии в соответствии со штатным расписанием, а по гражданско-правовому договору исполняется конкретное задание и сдается его результат; 2) по трудовому договору работник принимается на работу по личному заявлению и распоряжению работодателя, в котором указывается профессия или должность, размер заработной платы и другое, а также внесение записи о работе в трудовую книжку; 3) порядок и форма оплаты труда.

Следует также отметить, что заключение гражданско-правового договора для целей привлечения трудовых ресурсов не противоречит закону. Но в силу различия в правовых последствиях по сравнению с трудовым договором является обоснованным лишь при условии, что стороны осознают, какой вид договора они избрали, и понимают последствия такого выбора.

В рамках настоящей дипломной работы трудовой договор будет рассматриваться как юридический факт, порождающий возникновение

---

<sup>22</sup> См., например: Определение Санкт-Петербургского городского суда от 12.01.2012 г. № 33-82/2012 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

<sup>23</sup> См., например: Постановление ФАС Восточно-Сибирского округа от 20.06.2014 г. по делу № А33-11367/2013 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

<sup>24</sup> Письмо ФСС РФ от 20.05.1997 г. № 051/160-97 «О рекомендациях по разграничению трудового договора и смежных гражданско - правовых договоров» [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

трудовых правоотношений между работником и работодателем, с момента его заключения как документа, в котором условия этих отношений, права и обязанности сторон согласованы сторонами и выражены в письменной форме.

## 1.2. Стороны и содержание трудового договора

В части 2 ст. 56 ТК РФ в качестве сторон трудового договора названы работодатель и работник, понятие которых даны в ст. 20 ТК РФ.

Согласно ст. 20 ТК РФ работником признается физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Так, к примеру, суд отказал в удовлетворении исковых требований о признании отношений трудовыми, так как трудовые отношения, в соответствии с ч. 2 ст. 20 ТК РФ, могут возникнуть между физическим лицом и работодателем, тогда как из материалов дела видно, что истицы К.Л. и С.Н.А. оказывали ответчику диспетчерские услуги посредством телефонной связи со дня их регистрации в качестве индивидуальных предпринимателей не как физические лица, а как индивидуальные предприниматели по основному виду их деятельности<sup>25</sup>.

Иными словами, в качестве работника может выступать только физическое лицо, достигшее возраста, с которого можно заключать трудовой договор, что более подробно будет рассмотрено в следующей частит настоящей дипломной работы.

В качестве же работодателя же может выступать как физическое лицо, так и либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

---

<sup>25</sup> Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 24.01.2018 г. по делу № 33-968/2018 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

В ст. 20 ТК РФ раскрывается какие физические лица могут выступать в качестве работодателя, а именно физические лица, осуществляющие деятельность с государственной регистрацией (индивидуальные предприниматели, нотариусы, адвокаты и т.д.).

Законодательство определяет основные требования к содержанию трудового договора в ст. 57 ТК РФ, согласно которой, содержание трудового договора составляют сведения, условия, а также внедоговорные права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими трудовые нормы, локальными нормативными актами, коллективным договором.

Условия трудового договора представляют собой права и обязанности сторон, связанные с осуществлением профессиональных знаний, умений и навыков работника в индивидуальном договорном порядке осуществить профессиональную деятельность в рамках трудового права.

Следует обратить внимание на то, что общая теория договорного права условия договора подразделяет на существенные, обычные и случайные. В первоначальной редакции ТК РФ выделялись существенные условия трудового договора. Кроме существенных условий, указывались условия, которые могут быть внесены в трудовой договор, т.е. не имеющие обязательного характера.

В науке трудового права условия трудового договора подразделяются на обязательные (императивные) и дополнительные (факультативные). Императивные условия предусмотрены ч. 2 ст. 57 ТК РФ, без которых трудовой договор не может быть заключен и трудовое правоотношение не возникнет, а факультативные условия, предусмотренные ч. 4 ст. 57 ТК РФ, которые могут быть включены в трудовой договор, если стороны об этом договорились. Законодатель стремится создать для обеих сторон трудовых отношений равные возможности для осуществления своих прав<sup>26</sup>.

---

<sup>26</sup>Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (краткий, постатейный) / Отв. ред. Ю.П. Орловский. 3-е изд. - М.: КОНТРАКТ, 2017. - С. 134.



Из содержания ст. 57 ТК РФ следует, что условия заключаемого с работником трудового договора можно разделить на сведения (информационные условия), обязательные и дополнительные условия (ч. ч. 1 - 2, 4 ст. 57 ТК РФ). Следует обратить внимание на то, что информационные и обязательные условия имеют характер постоянных величин, которые необходимо включать в текст трудового договора. Это обусловлено положениями ч. 3 ст. 57 ТК РФ. Что касается дополнительных условий, то, по сути, это переменные величины, и их отсутствие не отражается на правовых последствиях трудовых связей сторон, сложившихся между ними, в случаях их не включения в трудовой договор<sup>27</sup>.

К обязательным условиям трудового договора относятся условия о месте работы, трудовой функции, дате начала работы, оплате труда, виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью, а также причины заключения трудового договора на определенный срок в случаях, когда трудовой договор носит срочный характер, а также другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Итак, в ст. 57 ТК РФ одним из обязательных условий трудового договора указано место работы. При этом, ТК РФ не поясняет, как сформулировать данное условие. В общем случае указание в трудовом договоре в качестве места работы конкретного адреса, по которому работник выполняет свою трудовую функцию, не является обязательным. Это означает, что работодатель имеет право привести как полный адрес компании, так и ее название и город, в котором она расположена, без улицы и номера дома. В отношении филиалов и подразделений в другом городе местонахождение указывать обязательно.

В Обзоре практики рассмотрения дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и

---

<sup>27</sup>Еремина С.Н. Типовая и примерная формы трудового договора: актуальные вопросы применения // Журнал российского права. - 2017. - № 9. - С. 68.

приравненных к ним местностях<sup>28</sup>, говорится, что в случае расположения организации и ее обособленного структурного подразделения в разных местностях, место работы работника уточняется применительно к этому структурному подразделению.

Место работы можно понимать как наименование работодателя и место его нахождения либо как фактическое место выполнения работником его трудовых функций<sup>29</sup>.

Позиция Верховного Суда РФ понятна, поскольку место работы - это сама организация, где трудится работник. Организация характеризуется наименованием и местоположением. Место нахождения юридического лица определяется местом его государственной регистрации на территории РФ.

Соответственно, в качестве места работы работодатель имеет право обозначить только название организации и город, где она расположена, без улицы и номера дома. Законность такой формулировки места работы путем указания наименования организации и города, в котором она находится, отмечал и Брянский областной суд<sup>30</sup>.

Абз. 3 ч. 2 ст. 57 ТК РФ, наряду с императивным предписанием о включении в трудовой договор условий о трудовой функции работника, раскрывает понятие трудовой функции работника, то есть в данной части является нормой-дефиницией и не возлагает на работодателя обязанность по включению всех элементов выше обозначенного понятия в текст трудового договора.

Так, для того чтобы прописать в трудовом договоре трудовую функцию работника, необходимо указать наименование должности (работы) или профессии, специальности с указанием квалификации, на которую его принимаете. Если имеется должностная инструкция, то можно не

---

<sup>28</sup> Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26.02.2014) (ред. от 26.04.2017) // БВС РФ. – 2014. - № 4.

<sup>29</sup> Суворова Т. Указываем место работы в трудовом договоре правильно // Учреждения здравоохранения: бухгалтерский учет и налогообложение. - 2018. - № 12. - С. 56.

<sup>30</sup> Апелляционное определение Брянского областного суда от 14.08.2012 г. по делу № 33-2598/12 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

конкретизировать в договоре должностные обязанности работника. Достаточно сделать в нем отсылку на эту должностную инструкцию<sup>31</sup>.

Если же должностной инструкции нет, то необходимо подробно прописать в трудовом договоре обязанности, которые работник должен выполнять по занимаемой должности (профессии, специальности). Наименование должности, на которую принимаете работника должно быть указано, так как оно указано в штатном расписании (абз. 3 ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

Обязательным условием выступает дата начала трудовой деятельности, условия оплаты труда.

Так, прописывая в трудовом договоре условия оплаты труда необходимо указать в том числе размер оклада (должностного оклада) или тарифной ставки работника, а также полагающиеся ему доплаты, надбавки, поощрительные выплаты (абз. 5 ч. 2 ст. 57 ТК РФ), а также порядок выплаты зарплаты, в том числе сроки ее выплаты, если они не прописаны в коллективном договоре, правилах внутреннего трудового распорядка (ч. 6 ст. 136 ТК РФ)<sup>32</sup>.

Примечательно заметить, что среди обязательных условий есть такие, которые в исключительных случаях также могут не включаться в содержание трудового договора. Данное обстоятельство придает им свойства определенной необязательности при общей обязательности данной категории условий, например условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы) (ч. 2 ст. 57 ТК РФ). Таким образом, структура обязательных условий трудового договора предполагает безусловно обязательные и условно обязательные условия, включаемые в трудовой договор в строго определенных случаях с конкретными работниками, что отражается в судебной практике<sup>33</sup>.

---

<sup>31</sup> Апелляционное определение Челябинского областного суда от 01.06.2017 г. по делу № 11-6788/2017 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

<sup>32</sup> Письмо Минтруда России от 23.09.2016 г. № 14-1/ООГ-8532 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

<sup>33</sup> См.: Апелляционное определение Московского городского суда от 20.05.2016 г. по делу № 33-19136/2016 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

Дополнительными условиями трудового договора могут быть, например, условие об испытании при приеме на работу, о направлении работника на повышение квалификации, о неразглашении работником сведений, составляющих служебную или коммерческую тайну и т.д.

Дополнительные условия трудового договора первоначально имеют необязательный характер, в частности условия о видах и дополнительном страховании работника, об испытании могут как включаться, так и не включаться сторонами в текст договора согласно ч. 4 ст. 57 ТК РФ. При этом включение тех или иных дополнительных условий должно соответствовать главному критерию: наличию их в содержании трудового договора на основе обоюдного согласия сторон. Поэтому после подписания трудового договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке отказаться от их исполнения, в результате чего они приобретают качество обязательности (см. гл. 12 ТК РФ), что отмечается в специальной литературе<sup>34</sup> и подтверждается судебной практикой<sup>35</sup>.

В свою очередь, работник и работодатель могут дополнять содержание трудового договора правами и обязанностями, которые уже включены в нормы действующего законодательства, подзаконные, локальные нормативные акты и акты договорного регулирования. Хотя не включение 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 (ч. 5 ст. 57 ТК РФ). Все это означает, что такой договорный акт, как трудовой договор, по общему правилу имеет «творческие начала», позволяющие максимальным образом учесть характер сложившихся у

---

<sup>34</sup>См., например: Дивеева Н.И., Новикова Ю.А. О некоторых проблемах, возникающих при возмещении работником затрат, понесенных работодателем на его обучение // Трудовое право в России и за рубежом. - 2015. - № 3. - С. 24; Филипова И.А., Маковецкая Т.В. Сокращение работодателем затрат на персонал: соответствие требованиям законодательства // Юрист. - 2015. - № 22. - С. 39 - 43; Миронова А.Н. Функциональная роль трудового договора в механизме правового регулирования трудовых правоотношений // Законодательство и экономика. - 2016. - № 3. - С. 31; Бубнова М. Изменение трудовой функции необходимо документировать // Трудовое право. - 2016. - № 3. - С. 41 - 48.

<sup>35</sup>Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 17.12.2015 г. по делу № 33-18243/2015 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.); Апелляционное определение Суда Чукотского автономного округа от 27.04.2016 г. № 33-36/2016 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

работника с работодателем трудовых отношений, носящих индивидуальный характер<sup>36</sup>.

Однако любые «творческие» возможности сторон в достаточной степени ограничены и должны соответствовать определенным параметрам. Подобные ограничения заключаются, во-первых, в том, что при наполнении содержания трудового договора невозможно включить условия, умаляющие юридические права и гарантии наиболее уязвимой стороны данного соглашения (работника). Это обусловлено особенностью правового положения сторон в данной правовой связи, при котором в отличие от гражданско-правового регулирования отсутствует принцип равенства сторон трудового договора, предопределенное самим понятием «трудовой договор» (ст. 56 ТК РФ). Во-вторых, сторонам невозможно избежать включения в текст трудового договора обязательных условий, о которых упоминалось выше. Тем самым в рамках трудовых связей законодателем не применяется принцип свободы договора, установленный гражданским законодательством (ст. 421 ГК РФ)<sup>37</sup>.

Указанное выше служит основанием тому, чтобы на уровне федеральных органов исполнительной власти принять нормативные акты, позволяющие облегчить сторонам процесс взаимодействия в ходе формирования условий трудовых договоров и процедуры их заключения посредством разработки соответствующих рекомендаций и примерных форм трудовых договоров в различных сферах хозяйственной деятельности. Например, Приказом Минздравсоцразвития России утверждены Рекомендации по заключению трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения и его примерной форме в целях оказания методической помощи указанным организациям в связи с переходом на новую систему оплаты труда<sup>38</sup>.

---

<sup>36</sup>См., например: Вахрушева Ю. Что следует предусмотреть в трудовом договоре, чтобы облегчить внесение в него изменений в будущем. Практика споров // Трудовое право. - 2014. - № 7. - С. 53 - 65.

<sup>37</sup>Еремина С.Н. Типовая и примерная формы трудового договора: актуальные вопросы применения // Журнал российского права. - 2017. - № 9. - С. 71.

<sup>38</sup> Приказ Минздравсоцразвития РФ от 14.08.2008 г. № 424н «Об утверждении Рекомендаций по заключению трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения и его примерной форме» [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

Проведенный в первой главе дипломной работе общеправовой анализ трудового договора, позволяет сделать следующие выводы.

Во-первых, значение трудового договора заключается в проявлении свободы труда, представляет собой основную форму регулирования порядка привлечения, распределения, перераспределения, закрепления и рационального использования рабочей силы, трудовых ресурсов страны, устанавливает правовую связь между работником и работодателем.

В рамках настоящей дипломной работы трудовой договор будет рассматриваться как юридический факт, порождающий возникновение трудовых правоотношений между работником и работодателем, с момента его заключения как документа, в котором условия этих отношений, права и обязанности сторон согласованы сторонами и выражены в письменной форме.

Во-вторых, из содержания ст. 57 ТК РФ следует, что условия заключаемого с работником трудового договора можно разделить на сведения, обязательные и дополнительные условия. В целом же, одна из основных задач трудового договора - конкретизировать отношения работодателя и работника. Как основание возникновения и существования во времени трудовых отношений трудовой договор выполняет функцию их специфического регулятора. Право на труд реализуется в результате возникновения между сторонами трудового договора трудового правоотношения, данную форму реализации права следует отнести к активным формам реализации права на труд .

## ГЛАВА 2. Общий порядок заключения трудового договора

### 2.1. Возраст и гарантии заключения трудового договора

Общий порядок заключения трудового договора прописан в главе 11 ТК РФ.

В соответствии с ч. 1 ст. 63 ТК РФ заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет. Однако нормами ТК РФ и другими федеральными законами может быть предусмотрена возможность заключения трудового договора с лицами моложе 16 лет, либо указан предельный возраст лица на занятие той или иной должности.

Однако в определенных случаях работать по трудовому договору разрешено лицам и более раннего возраста, что, очевидно, целесообразно, поскольку продиктовано практическими соображениями. Вместе с тем условия вступления в трудовые правоотношения и условия труда несовершеннолетних лиц разных возрастных категорий законом урегулированы недостаточно.

Так, согласно ч. 2 ст. 63 ТК РФ, лица, достигшие 15 лет, а также и лица в возрасте от 14 лет могут заключать трудовые договоры для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. Однако категория «легкий труд, не причиняющий вреда здоровью» применительно к лицам различных возрастных групп в ст. 63 ТК РФ не определена и не дифференцирована<sup>39</sup>.

Возникает вопрос: идентичен ли такой труд для лиц от 15 до 16 лет, а также для лиц от 16 до 18 лет по своему содержанию с трудом, разрешенным в целом лицам в возрасте до 18 лет? Или в отношении более младших возрастных групп должны быть установлены дополнительные ограничительные параметры?

Как известно, в соответствии с ТК РФ определены работы, которые запрещены для несовершеннолетних в целом (т.е. до 18 лет); дифференцированы по возрасту, а также по полу лишь нормы подъема и

---

<sup>39</sup>Забрамная Е.Ю. Актуальные вопросы правового регулирования труда несовершеннолетних работников // Трудовое право в России и за рубежом. - 2018. - № 1. - С. 42.

перемещения тяжестей. Однако в полной ли мере отвечают ограничения на применение труда несовершеннолетних в целом (т.е. распространяющиеся на лиц до 18 лет) физическим и психическим особенностям лиц более младшей категории - до 16 лет? Или же для этой возрастной категории должны быть выработаны дополнительные ограничения, с учетом которых и будет раскрываться закрепленное в ст. 63 ТК РФ понятие «легкого труда, не причиняющего вреда здоровью»? Представляется необходимым уточнение понятия легкого труда в отношении несовершеннолетних разных возрастных групп.

Трудовой договор от имени работника в возрасте до 14 лет подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа (ч. 4 ст. 63, ч. 5 ст. 348.8 ТК РФ, абз. 4 п. 6 Постановления № 1).

Если при допуске несовершеннолетнего к работе работодатель нарушил условия, предусмотренные ст. 63 ТК РФ, суд вправе признать трудовой договор с несовершеннолетним заключенным со дня фактического допуска к работе с ведома или по поручению работодателя. Возможна и такая ситуация, когда трудовой договор в целом соответствует действующему законодательству и лишь отдельные его условия незаконны. В подобных случаях признаются недействительными только эти отдельные условия. В соответствии со ст. 23 ТК признаются недействительными условия, ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством, коллективным договором, соглашением, а также условия, которые носят дискриминационный характер. Недействительность отдельных условий трудового договора не влечет недействительность трудового договора в целом.

Одной из важнейших гарантий прав граждан при заключении трудового договора является запрет дискриминации. Необоснованным отказ работодателя от заключения трудового договора признается в случаях, если им допущено



нарушение императивных правовых норм, либо когда отсутствуют основания для отказа в приеме на работу.

При этом, законодатель автоматически наложил запрет на необоснованный отказ в приеме на работу, то есть, посредством, так называемой дискриминации, которой посвящена целая статья ТК РФ, гипотеза указанной нормы права прописана законодателем следующим образом: «каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав». Из этого следует, что никто не может быть подвергнут ограничениям в трудовых правах, а также свободах или иным способом получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, и иных обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Однако необходимо отметить тот факт, что согласно данной правовой норме, не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Преследуя цель, более подробного анализа указанной правовой нормы, а также руководствуясь частью 4 статьи 15 Конституции РФ, в которой указано, что международные договоры являются составной частью национальной системы права Российской Федерации, следует обратиться к международным правовым актам. Однако стоит вставить небольшую ремарку и сослаться на Постановление Конституционного Суда РФ от 14.07.2015 г. № 21-П<sup>40</sup>, согласно которому в случае противоречия между нормативными правовыми актами и актами международного права, решение остается за Конституционным Судом РФ.

---

<sup>40</sup> Постановление Конституционного Суда РФ от 14.07.2015 г. № 21-П // ВКС РФ. – 2015. - № 6.

Так, согласно Всеобщей декларации прав человека<sup>41</sup> «всем членам человеческой семьи присущи равные и неотъемлемые права, а также то, что все люди рождаются равными в правах и каждый человек должен обладать всеми правами без какого бы то ни было различия по расе, цвету кожи, полу, языку, религии, политическим и иным убеждениям, национальному происхождению, социальному происхождению». Указанное положение международного акта нашло свое отражение в трудовом законодательстве РФ. Именно в этом и заключается различие дискриминации, а также дифференциации в правовом регулировании труда.

Так, ТК РФ предусматривает запрет отказывать в заключение трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Данный запрет направлен не только на недопущение дискриминации, но и на обеспечение конституционных положений о защите семьи, материнства и детства<sup>42</sup>.

При этом не признается необоснованным такой отказ в заключение трудового договора, который основан на деловых качествах работников либо на ограничениях или запретах, предусмотренных действующим законодательством в целях защиты интересов отдельных категорий граждан. Верховный Суд РФ в Постановлении № 2 указал, что «деловыми качествами работников являются, в частности, профессионально-квалификационные качества (наличие профессии, специальности, квалификации), личностные качества работника (состояние здоровья, наличие опыта работы по конкретной специальности и т.д.)».

В доктрине усматривают недостатки в данной судом дефиниции деловых качеств, которые заключаются в том, что «наличие «определенной профессии, специальности, квалификации неоправданно отнесено к профессионально-квалификационным качествам работника, а «определенного уровня

---

<sup>41</sup> Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // Российская газета. – 1995. – 5 апреля. - № 67.

<sup>42</sup> Федорцова В.А. Правовая природа трудового договора // Дневник науки. - 2019. - № 2 (26). - С. 56.

образования» - к личностным»<sup>43</sup>. Связано это с тем, что профессия и образование никак не могут являться личностными характеристиками работника.

Таким образом, понятия деловых и профессиональных качеств работника относятся к оценочным, что порождает как в науке, так и на практике множество споров.

Кроме того, наличие в трудовой книжке ищущего работу лица записи об увольнении с предыдущего места работы по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ по мнению одних ученых характеризует неудовлетворительно его деловые качества, а по мнению других это не является основанием для отказа в трудоустройстве<sup>44</sup>.

Примерный перечень оснований, по которым не допускается отказ в приеме на работу, не дает оснований для отказа. А вопрос о том, является ли такой отказ обоснованным, решается судом в каждом конкретном случае.

Лицо, которому было отказано в заключение трудового договора, вправе получить от работодателя объяснение с изложением причин отказа в письменной форме, и обжаловать такой отказ, как в органе государственной инспекции труда, так и в суд.

Однако на практике доказать факт необоснованного отказа в приеме на работу очень сложно.

К примеру, по электронной почте, Ф.И.О., от имени генерального директора ООО «ЭрДжи Брэндс Север», было получено письмо-предложение, содержащее предложение о работе, а именно рассмотреть позицию Координатора по логистике Обособленного подразделения ООО «ЭрДжи Брэндс Север».

По утверждению, Ф.И.О., данное предложение ею было принято, однако, в дальнейшем, ответчик, узнав о ее беременности, отказал ей в приеме на работу. Разрешая спор и отказывая Ф.И.О. в удовлетворении иска, суд первой

---

<sup>43</sup>Кагирова В.А. Актуальные проблемы заключения трудового договора // Вестник Башкирского ин-та социальных технологий. - 2009. - № 3. – С. 22.

<sup>44</sup>Фарафонтова Е.Л. Проблемы реализации гарантий прав работника при заключении трудового договора в аспекте изменений законодательства // Российский юридический журнал. - 2016. - № 4. - С. 195.

инстанции исходил из того, что истцом не доказан факт извещения истцом сотрудников ответчика о ее беременности, а также не доказан факт отказа уполномоченным лицом ООО «ЭрДжи Брэндс Север» в приеме истицы на работу.

Свое решение суд пояснил следующим. Как следует из искового заявления Ф.И.О., предложение о приеме на работу в ООО «ЭрДжи Брэндс Север» ей поступило через интернет-сайт hh.ru. По поводу трудоустройства в ООО «ЭрДжи Брэндс Север» истица, посредством электронной переписки и использованием программы видеосвязи «Скайп» общалась лицами, представившимися как Ф.И.О. и Ф.И.О., которые, по утверждению истицы, являются сотрудниками ООО «ЭрДжи Брэндс Север», наделенными работодателем соответствующими полномочиями. От этих же лиц ей в дальнейшем стало известно о том, что ей отказано в приеме на работу по причине беременности. Однако, относимых и допустимых доказательств, свидетельствующих о том, что Ф.И.О. и Ф.И.О. являются работниками ответчика, а не сотрудниками интернет-ресурса hh.ru, истицей не представлено и данные утверждения опровергаются представленными ООО «ЭрДжи Брэндс Север» в Пенсионный фонд сведениями о застрахованных лицах<sup>45</sup>.

Однако, даже если суд и признает основания для отказа в приеме на работу необоснованными, нет гарантий, что работник сможет реализовать свое право на труд, так как законом не определены правовые последствия такого отказа для работодателя. На практике же возможность «трудоустроить» таким образом работника признается как не согласующейся с нормами законодательства<sup>46</sup>.

Президиум Верховного суда Республики Башкортостан указал: «суд, признав отказ в заключении трудового договора незаконным, должен вынести решение о заключении трудового договора. При этом ему необходимо

---

<sup>45</sup> Апелляционное определение Новосибирского областного суда от 25.05.2017 г. по делу № 33-4880/2017 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

<sup>46</sup> Определение Верховного суда Удмуртской Республики от 21.09.2011 г. № 33-3363/11 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

установить, что трудовые отношения фактически существуют, но работодатель уклоняется от оформления письменного трудового договора. Если же трудовых отношений между сторонами не возникло, то решение суда, обязывающее работодателя заключить трудовой договор с истцом, будет исполнимо только в том случае, если в его резолютивной части будут указаны все существенные условия трудового договора, т.е. решение суда должно содержать условия трудового договора о месте работы, трудовых функциях, условиях оплаты труда, режиме рабочего времени и времени отдыха, а также другие условия, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ»<sup>47</sup>.

Более того, трудовым законодательством не предусмотрено такого способа защиты прав лица, желающего заключить трудовой договор, с конкретным работодателем, как возложение на данного работодателя обязанности заключить соответствующий трудовой договор<sup>48</sup>.

Необходимо отметить, что гарантии при заключении трудового договора не сводятся лишь к установлению запрета дискриминации. Например, ТК РФ предусматривает запрет отказывать в заключение трудового договора работнику, приглашенному в порядке перевода от другого работодателя.

В силу части 4 статьи 64 ТК РФ запрещается отказывать в заключение 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. Важно обратить внимание на то, что по смыслу данной нормы запрет отказывать в заключении трудового договора начинает действовать со дня увольнения приглашенного работника с прежнего места работы.

Например, письменное заявление истца об увольнении по собственному желанию поступило работодателю 26 января 2018 года, а действие трудового договора прекращено 31 января 2018 года, то есть до истечения 14-дневного

---

<sup>47</sup>Обобщение судебной практики по трудовым делам 2009 г.: утв. Постановлением президиума Верховного суда Республики Башкортостан от 11 февраля 2009 г. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

<sup>48</sup>Апелляционное определение Приморского краевого суда от 16.10.2018 г. по делу № 33-10050/2018[Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

срока, предусмотренного статьей 80 ТК РФ, при отсутствии на это взаимного согласия сторон. Несмотря на установленный факт нарушения ответчиком порядка увольнения М.Н., суды указали, что расторжение трудового договора с истцом до истечения двухнедельного срока со дня поступления заявления работника об увольнении по собственному желанию не является основанием для восстановления М.Н. на работе, так как на ее место работодателем было приглашено в порядке перевода другое лицо.

Вместе с тем, учитывая, что работник, уволенный с нарушением установленного порядка увольнения, подлежит восстановлению на прежней работе (п. 60 Постановления № 2), вышеуказанный вывод судов не может быть признан правомерным. Никакое обстоятельство, кроме согласованного сторонами трудового договора волеизъявления работника, не давало право руководству СНТ «Север» уволить истца до истечения срока, установленного законом. Досрочное расторжение с М.Н. трудового договора по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ лишило ее права на отзыв заявления, тогда как поведение работника свидетельствовало о намерении совершить данное действие.

Кроме того, приглашение на место увольняемого работника другого работника предполагает его прием на освободившуюся должность. М.Н. в соответствии с требованиями закона должна была быть уволена 9 февраля 2018 года, фактически увольнение произведено 31 января 2018 года, а трудовой договор между СНТ «Север» и Л.Е.В. заключен 27 января 2017 года, то есть новый старший бухгалтер принят не на вакантную должность. Трудовой договор с Л.Е.В. заключен за три дня до ознакомления истца с приказом об увольнении<sup>49</sup>.

Важной гарантией прав граждан при заключении трудового договора является запрет на заключение гражданско-правовых договоров, которые фактически регулируют трудовые отношения между работодателем и работником (ч. 2 ст. 15 ТК РФ).

---

<sup>49</sup>Постановление Президиума Архангельского областного суда от 05.09.2018 г. № 44г-75/2018 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

На практике гражданские договоры вместо трудовых заключаются для экономии финансов работодателя, который освобождается от обязанности предоставлять работнику ежегодный оплачиваемый отпуск, оплачивать больничный лист, платить обязательные страховые взносы и налоги, соблюдать гарантии и компенсации при увольнении.

Несмотря на то, что заключение гражданско-правового договора для целей привлечения трудовых ресурсов не противоречит закону, однако в силу различия в правовых последствиях по сравнению с трудовым договором является обоснованным лишь при условии, что стороны осознают, какой вид договора они избрали, и понимают последствия такого выбора.

При этом, в ст. 19.1 ТК РФ установлена презумпция признания отношений трудовыми в случае возникновения неустранимых сомнений при рассмотрении подобных споров. В настоящее время расширен круг субъектов, правомочных решать вопросы переквалификации гражданско-правового договора в трудовой.

## **2.2. Порядок оформления трудового договора**

Трудовой договор начинает действовать и порождает правовые последствия в соответствии со ст. 61 ТК РФ со дня подписания либо со дня фактического допущения работника к работе. Однако в последнем случае подписание письменного трудового договора остается обязательным.

Трудовой договор должен быть заключен в письменной форме, в двух экземплярах и подписан сторонами. В том случае, если в качестве работодателя выступает физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем, трудовой договор подлежит регистрации в органе местного самоуправления по месту его жительства. В этом случае трудовой договор заключается в трех экземплярах. При этом, регистрация трудового договора в органе местного самоуправления не является условием вступления трудового договора в силу.

Трудовой договор признается вступившим в законную силу и в том случае, если не был заключен в письменной форме, но работник с заведомо работодателя приступил к работе. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, 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. Таким образом, данное соглашение между сторонами вступает в силу с момента, когда работник приступил к фактическому выполнению своих обязанностей.

Иными словами, несоблюдение письменной формы трудового договора не приводит к недействительности сделки. В данном случае трудовой договор заключается путем совершения конклюдентных действий.

На практике все чаще трудовой договор предписывается заключать на основе типовой, а не примерной формы. В частности, можно вспомнить типовую форму трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения<sup>50</sup>.

По этому поводу представляется возможным высказать следующие соображения:

- трудовое законодательство довольно давно активно использует применение типовых договоров индивидуального характера<sup>51</sup>;
- в отличие от примерных форм договоров все договорные условия типовых договоров о материальной ответственности определяют их содержание. Воля сторон направлена лишь на факт заключения данного

---

<sup>50</sup> Постановление Правительства РФ от 12.04.2013 г. № 329 (ред. от 09.11.2018) «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» // СЗ РФ. – 2013. - № 16. – Ст. 1958.

<sup>51</sup> Постановление Правительства РФ от 14.11.2002 г. № 823 «О порядке утверждения перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» // СЗ РФ. – 2002. - № 47. – Ст. 4678.



договора, а не на его содержание. Поэтому, если основная трудовая функция работника связана с выполнением обязанностей по обслуживанию материальных ценностей и это обусловлено заключенным с ним трудовым договором, то его отказ от заключения такого договора следует рассматривать как неисполнение трудовых обязанностей со всеми вытекающими последствиями (п. 36 Постановления № 2).

В этих договорах творческие начала сторон сведены к нулю. В случае если работодатель принимает решение заключить договор о материальной ответственности с работником, то он должен заключать его не на основе типовой формы, а в строгом соответствии с ней<sup>52</sup>.

Как уже было отмечено, типовая и примерная формы трудового договора имеют отличия лишь в том, что типовая форма содержит более детальную структуру договора. При этом не исключены случаи, когда стороны все же не будут обязаны заключать трудовой договор на основе типовой или примерной формы. В качестве примера можно привести положения ст. 309.2 ТК РФ. Получается, что нормы трудового права по-разному устанавливают правила оформления на практике трудовых договоров на основе установленных форм по критериям, которые четко не определены, что по меньшей мере не логично. Это означает, что в пределах действия норм трудового права устанавливаются разные правила заключения типовых договоров индивидуального характера. Если речь идет, например, о договоре о полной индивидуальной материальной ответственности, то типовая форма означает, что исключается возможность сторонам участвовать в разработке условий договора, отличающихся от типовой формы. А при заключении трудового договора на основе типовой формы сторонам дается возможность для привнесения в его текст условий, отвечающих, по сути, положениям ст. 57 ТК РФ, а также возможность их детальной регламентации в зависимости от вида работодателя, сферы его хозяйственной деятельности, трудовой функции работника и др. И, как было

---

<sup>52</sup>См.: Мун О. Пределы материальной ответственности работника // Трудовое право. - 2012. - № 12. - С. 9 - 30; Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Материальная ответственность работодателя и работника: ошибки, рекомендации, судебная практика. - М., 2015. - Вып. 18. - Гл. 3. - С. 312.

указано выше, ничто не мешает использовать типовую форму трудового договора в сферах деятельности, которые не были обозначены в соответствующем федеральном подзаконном нормативном акте.

Следовательно, терминологическое понятие «типовая форма договора» в зависимости от его вида (трудовой или о материальной ответственности) имеет различное семантическое содержание. И это требует разграничения понятий, которые отличны по своему внутреннему содержанию, поскольку не совсем верно использовать одинаковые термины при обозначении различных понятийных категорий.

В связи с этим следует обратиться еще к одному виду форм документов, именуемых «унифицированные», которые представляют собой формуляр документа определенного вида, содержащий постоянную часть текста<sup>53</sup>. Фактически это означает, что унифицированная форма документа включает все те реквизиты и структурные элементы, которые отвечают задачам, призванным надлежащим образом оформить его в соответствии с установленными требованиями, и расположены в определенном порядке.

Собственно, проблема касается терминологического соответствия понятийных категорий, в частности в рамках материи трудового права. Фактически речь идет о том, чтобы наименование документа (образца) соответствовало его содержанию. Тем самым, представляется целесообразным внести изменения в нормы Трудового кодекса РФ и соответствующих подзаконных нормативных актов, заменив понятия «примерная» и «типовая» формы трудового договора на «унифицированная» или «стандартная» форма трудового договора. Это будет более точно раскрывать значение и необходимость применения сторонами трудовых отношений соответствующих форм трудовых договоров, а также демонстрировать незыблемость фундаментальных положений ст. 57 ТК РФ, согласно которой содержание

---

<sup>53</sup> ГОСТ Р 7.0.8-2013. Национальный стандарт Российской Федерации. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Делопроизводство и архивное дело. Термины и определения (утв. Приказом Росстандарта от 17.10.2013 г. № 1185-ст) [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

любого трудового договора, вне зависимости от персональных отличий его конкретных сторон, должно включать как обязательные условия, которыми нельзя пренебречь, так и дополнительные условия, служащие основанием для возможности обеспечить максимальную конкретизацию соответствующей правовой связи.

Следует также обратить внимание на то, что как уже отмечалось, закон обязывает руководителя составить письменный договор. Однако, если работодатель отказывается оформлять трудовые отношения надлежащим образом, гражданин вправе обратиться за защитой своих трудовых прав и в этом случае устный трудовой договор будет иметь ту же юридическую силу, что и письменный. Но для признания возникновения трудовых правоотношений, работник должен доказать факт его принятия на работу и то что он приступил к исполнению своих трудовых обязанностей.

Это можно сделать при помощи таких средств, как предоставленные руководителем телеграммы, письма, факсы, также можно прибегнуть к показаниям персонала, работающего совместно с гражданином, что тоже будет иметь законную силу.

Суд будет выяснять сам факт допуска работника к работе.

Так, в Апелляционном определении Красноярского краевого суда суд установил, что истец был фактически допущен с ведома ответчика к работе в должности завхоза на автомойке, при трудоустройстве стороны в устной форме оговорили условия трудовой деятельности, от заключения трудового договора ответчик уклонился.

Факт наличия трудовых отношений между сторонами подтверждался анкетой от 15 октября 2015 г., заполненной соискателем 15 октября 2015 г.; карточкой счета сотрудника компании, в которой отражено начисление и выдача заработной платы в сумме 1 000 руб. и 6 000 руб. В связи с тем, что

неправомерными действиями работодатель нарушил трудовые права работника<sup>54</sup>.

Как видно из данного дела, суду были достаточны лишь несколько доказательств, которые свидетельствовали о том, что работник работает в организации и получает за свою работу денежные средства.

Еще один пример из судебной практики указывает на то, что если работнику производили удержания из зарплаты, то этот факт свидетельствует о наличии трудовых отношений<sup>55</sup>.

Как можно заметить, устный трудовой договор можно считать законным, если работник приступил к работе с согласия работодателя и имея допуск. Срок действия такого договора - не более трех дней начиная с того дня, когда работник начал на предприятии трудовую деятельность. За это время работодатель обязан подготовить все необходимые документы и заключить с таким работником трудовой договор в письменной форме.

Подтверждением найма также могут выступать наличие пропуска на территорию предприятия, доступа к электронной почте организации, наличие униформы и т.п. (п. 18 Постановления № 15). Практика показывает, что не всегда работник может реально доказать, что исполнял обязанности, путем свидетельских показаний, поскольку другие работники могут быть оформлены по трудовым договорам. При этом приказ о приеме на работу может не издаваться.

Так, по одному из дел согласно пояснениям истца заявление о приеме его на работу к ответчику он не писал, трудовая книжка ответчику не предъявлялась, работа оплачивалась неофициально. Свидетели пояснили, что сами приняты на работу в соответствии с действующим законодательством по трудовому договору; обращался ли истец к ответчику с заявлением о приеме на работу, о предоставлении отпуска, о выплате заработной платы, свидетелям

---

<sup>54</sup> Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 30.11.2016 г. по делу № 33-15940/2016 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

<sup>55</sup> Апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 04.05.2016 г. по делу № 33-2196/2016 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

неизвестно. В результате судебная коллегия пришла к выводу, что из показаний свидетелей, допрошенных в суде первой инстанции, достоверно не установлено наличие трудовых отношений между истцом и ответчиком<sup>56</sup>.

Еще можно привести пример, когда суд установил, что доказательств, достоверно подтверждающих наличие между сторонами трудовых отношений, в ходе судебного заседания не было представлено истицей, указав, что зарплата как сотруднику организации истице не начислялась, с Правилами внутреннего трудового распорядка истица не знакомилась и не подчинялась им, в штате Общества отсутствует данная должность<sup>57</sup>.

Из вышеуказанных судебных актов следует, что трудовые отношения между лицом, фактически допущенным к работе, и работодателем признаются возникшими, если фактическое допущение к работе произошло с ведома или по поручению работодателя или его представителя, обладающего соответствующими полномочиями. Один факт выполнения лицом работы не является достаточным основанием для признания отношений между ним и работодателем трудовыми, если работодатель или его уполномоченный представитель это не признает.

В случаях фактического допуска к работе не уполномоченным лицом в соответствии с ст. 67.1 ТК РФ не обуславливает возникновение трудового правоотношения и, следовательно, не порождают обязанности работодателя заключить трудовой договор с работником в письменной форме. В случае, если допущенное к работе лицо выполнило определенный объем работы или находилось на рабочем месте в ожидании поручений от работодателя, ему должно быть оплачено фактически отработанное время или время вынужденного простоя. В том случае, если действия лица, фактически допустившего работника к работе, являются виновными и противоправными, то уполномоченное лицо может быть привлечено к дисциплинарной

---

<sup>56</sup> Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 14.06.2016 г. № 33-12275/2016 по делу № 2-290/2016 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

<sup>57</sup> Апелляционное определение Пермского краевого суда от 06.04.2016 г. по делу № 33-3504/2016 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

ответственности. Необходимо отметить, что если работодатель одобрил фактический допуск лица к работе, осуществленный не уполномоченным на то работником, трудовое правоотношение признается возникшим с момента фактического начала работы. Такое одобрение может быть выражено, например, в форме заключения письменного трудового договора с приступившим к работе лицом<sup>58</sup>.

На основании заключенного трудового договора работодателем издается приказ (распоряжение), которым оформляется прием на работу. При этом издание такого приказа рассматривается в научной литературе как вторичная техническая процедура кадрового делопроизводства по отношению к заключению трудового договора. В том случае, если в качестве работодателя выступает индивидуальный предприниматель или физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем, издание приказа не требуется.

Законодателем оставлены без должного внимания вопросы ознакомления работника с локальными нормативными актами. Соответствующая проблематика не поднимается как в теоретических работах, так и в публикациях практико-юридического толка. Как правило, необходимость довести до сведения работников локальный нормативный акт лишь констатируется и остается без анализа<sup>59</sup>. Часть рекомендаций о необходимости предъявления работнику текста локального акта не связана с требованиями закона и судебной практикой. Таковы, например, утверждения об обязательном ознакомлении работника с положением о премировании<sup>60</sup>, положением об аттестации<sup>61</sup>, положением об аттестации педагогических работников<sup>62</sup>, актами об оплате труда<sup>63</sup>.

---

<sup>58</sup>Федорцова В.А. Правовая природа трудового договора // Дневник науки. - 2019. - № 2 (26). - С. 55.

<sup>59</sup>См.: Устюшенко А. Устанавливайте свои правила игры: еще один способ защиты в конфликтах с работником // Трудовое право. - 2012. - № 12. - С. 109 - 117; Каложнов Е.Ю. Обнародование локальных нормативных актов: процедуры и потенциал // Вестник ВолГУ. - 2013. - № 2. - С. 76 - 78.

<sup>60</sup> См.: Козлов М.А. Материальное вознаграждение как способ поощрения работников за труд // Советник бухгалтера государственного и муниципального учреждения. - 2016. - № 3. - С. 69.

<sup>61</sup>См.: Поляк М. Порядок аттестации должен соответствовать актам советского периода // Трудовые споры. - 2014. - № 8. - С. 21 - 22.

Факт доведения локального акта до сведения работника влечет важные последствия. В ряде случаев с наличием расписки о знакомстве с документом связаны возможность применения к работнику локальной нормы, привлечение к юридической ответственности, поощрение, проведение аттестации, модификация трудовой функции и заработной платы, увольнение. Подписание локальных нормативных актов служит одним из доказательств при установлении фактических трудовых отношений. Информированность работника о локальных предписаниях учитывается при рассмотрении ходатайства о пропуске срока исковой давности. А.А. Белинин обоснованно отмечает важность ознакомления работника с локальным нормативным актом, в частности в области охраны труда<sup>64</sup>.

ТК РФ предписано обязательное ознакомление работника со следующими документами: правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, нормативными актами о порядке обработки персональных данных, графиками сменности, требованиями охраны труда, графиком работы на вахте (ст. ст. 68, 86, 103, 212, 301 ТК РФ). При этом форма ознакомления (под роспись) установлена лишь для первых трех актов, для прочих процедурные правила отсутствуют.

Перечень документов, которые работодатель обязан предложить работнику для ознакомления, носит открытый характер. Статья 22 ТК РФ вменяет в обязанность работодателю «знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью». Статья 68 ТК РФ требует ознакомить работника «под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью, коллективным договором». Дважды

---

<sup>62</sup>См.: Збойкова А.Н. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемым должностям // Профессиональное образование и общество. - 2014. - № 3. - С. 191.

<sup>63</sup>См.: Хныкин Г.В. Трудовые споры о заработной плате и материальной ответственности // Законы России: опыт, анализ, практика. - 2007. - № 4. - С. 49.

<sup>64</sup>См.: Белинин А.А. Введение в действие локальных актов, содержащих нормы трудового права и сроки разрешения разногласий, названных в статье 231 ТК РФ // Трудовое право. - 2006. - № 4. - С. 23 - 25.

повторяется неформализуемый, лишенный критериев признак «непосредственной» связи с трудовой деятельностью. Как работодателю самостоятельно определить круг таких локальных актов, из чего исходить правоприменителю при разрешении дела - сказать трудно. Вряд ли можно признать подход законодателя удачным: оценочная неопределенность выбранной конструкции мало уместна в столь важном вопросе<sup>65</sup>.

Наибольшее количество вопросов возникает при соотнесении указанных норм с конкретными локальными нормативными актами. Так, трудно однозначно истолковать наличие или отсутствие «непосредственной связи» с трудовой деятельностью применительно к положению о премировании. Положение не закрепляет обязанностей работника, однако оно определяет негативные аспекты работы и поведения, влекущие депремирование, программирует трудовую деятельность работника. Положение о премировании определяет качественные характеристики обязанностей, закрепленных в иных актах. Однако в силу сложившейся практики от работодателя не требуется знакомить работника с локальными правилами премирования. Суд либо не поднимает вопрос об осведомленности работника, либо отклоняет доводы такого рода<sup>66</sup>. Работник признается пропустившим срок исковой давности - так как, по мнению суда, не имел препятствий к ознакомлению с локальным актом<sup>67</sup>. Значение подписи сохраняется только при условии, что положение включено в коллективный договор. С учетом важности последствий правильным было бы законодательно закрепить обязанность работодателя знакомить работника под роспись с локальным нормативным актом, регулирующим отношения по премированию.

Сфера отношений по ознакомлению работника с локальными актами осложнена тем, что ряд документов неизвестен законодательству и выработан

---

<sup>65</sup> Демидов Н.В. Правовое регулирование ознакомления работника с локальными нормативными актами организации // Законы России: опыт, анализ, практика. - 2018. - № 10. - С. 85.

<sup>66</sup> Определение Верховного Суда Республики Татарстан от 21.03.2016 г. № 3304933 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

<sup>67</sup> Определение Московского областного суда от 08.02.2016 г. № 33-3351 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).



на уровне практического документооборота и судебного правоприменения. Таковы, например, должностная инструкция и родственные ей акты, устанавливающие круг обязанностей по определенной трудовой функции. Суды признают локальный нормативный характер должностной инструкции<sup>68</sup>, аналогичной позиции придерживается Федеральная служба по труду и занятости<sup>69</sup>. Без подтверждающей ознакомление подписи инструкция на работника не распространяется<sup>70</sup>. Наказать работника при отсутствии расписки о прочтении должностной инструкции можно, только если обязанности указаны в ином акте, подписанном работником (трудовом договоре, индивидуальном акте, локальном нормативном акте). С наличием доказательств прочтения инструкции связано проведение аттестации, обоснование неравных заработных плат, применение материальной ответственности, невыплата премии<sup>71</sup>. Однако, несмотря на значимость ознакомления работника с инструкцией, правовое регулирование порядка и способа ознакомления с ней в российском праве отсутствует. Данный пробел должен быть устранен законодательным закреплением как самой должностной инструкции, так и обязанности работодателя предъявить ее работнику под расписку.

Неоднозначным с точки зрения исследуемой проблематики предстает положение об аттестации работников организации. Из массива судебных дел следует, что предлагать работнику для прочтения положение об аттестации не требуется<sup>72</sup>. Ссылки работника на незнание норм положения отвергаются<sup>73</sup>. Для соблюдения процедурных требований достаточно получить подпись сотрудника на приказе о проведении аттестации или на графике проверок. Как

---

<sup>68</sup> Решение Колпашевского городского суда Томской области от 25.01.2016 г. № 2-24.

<sup>69</sup> Письмо Роструда от 31.10.2007 г. № 4412-6 «О порядке внесения изменений в должностные инструкции работников» [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

<sup>70</sup> Определение Московского городского суда от 24.11.2015 г. № 33-42376 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

<sup>71</sup> Решение Ртищевского районного суда Саратовской области от 28.01.2011 г. № 2-8(1)

<sup>72</sup> Определение Самарского областного суда от 04.07.2011 г. № 33-6768 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

<sup>73</sup> Определение Томского областного суда от 08.12.2015 г. № 33-3611 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

представляется, устоявшийся подход ошибочен. Трудно считать справедливыми и отвечающими логике отрасли трудового права увольнение, депремирование, снижение размера заработной платы, перемену должности, примененные в условиях незнания лицом своих прав и обязанностей в ходе проверки. Работник вполне легально не располагает сведениями о формах, процедуре аттестации, проверяемых знаниях и навыках, предъявляемых критериях, полномочиях комиссии, порядке оспаривания решения комиссии. Думается, что локальное положение об аттестации должно быть включено в перечень нормативных актов, требующих личного, под расписку предъявления работнику.

В практике отечественного трудового документооборота существуют и иные локальные нормативные акты, в отношении которых вопрос о необходимости, порядке, формах ознакомления остается спорным. Таковы, например, документы технологического процесса, штатное расписание, акты о правилах поведения на территории организации (о запрете курения, форме одежды, правилах этики). Так, заслуживает обсуждения позиция российского суда и Федеральной службы по труду и занятости<sup>74</sup>, согласно которой не требуется знакомить работника с содержанием штатного расписания. На деле внесение изменений в штатное расписание без ведома работника позволяет ввести его в заблуждение относительно наличия вакансий при увольнении по п. 7 ст. 77, п. 2 и 3 ст. 81 ТК РФ. Средством защиты от подобной практики могло бы стать введение обязательной подписи работника на листах данного нормативного акта.

Законодательная регламентация номенклатуры локальных актов, обязательных для личного предъявления работнику, требует совершенствования. Сочетание в ст. 68 ТК РФ казуистичного перечня документов и одновременно сущностного критерия «непосредственной связи» представляется не вполне оправданным. Вероятно, законодателю следовало бы

---

<sup>74</sup>Письмо Роструда от 15.05.2014 г. № ПГ/4653-6-1 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

выбрать один из подходов: либо исчерпывающе назвать локальные нормативные акты, обязательные для доведения до сведения работника под расписку, либо разъяснить содержание категории «непосредственная связь с трудовой деятельностью». Однако наиболее правильной представляется третья модель регламентации. Разумно было бы закрепить в федеральном законодательстве не перечень конкретных документов (так как их наименования могут варьироваться), а виды отношений в сфере труда, локальная регламентация которых требовала бы личного, под расписку ознакомления работника с устанавливающими их нормативными и индивидуальными правовыми актами.

Другая значимая проблема в рассматриваемой области - правовое регулирование способов ознакомления работника с локальным нормативным актом. Технологии фиксации факта прочтения локального акта выработаны отечественным документооборотом стихийно, на уровне обыкновений документооборота. В реальной трудовой практике наиболее востребованным способом является получение подписи работника на отдельном листе или в журнале ознакомления. А.М. Лушников предлагает легализовать данный алгоритм в ТК РФ<sup>75</sup>. Однако думается, что такой метод послужит инструментом злоупотреблений со стороны недобросовестного работодателя.

С учетом изложенного представляется необходимым закрепить в Трудовом кодексе РФ один из трех вариантов: 1) обязанность работодателя фиксировать подпись работника в случаях, когда она требуется, непосредственно на листах локального нормативного акта; 2) обязанность работодателя предоставлять работнику копию локального нормативного акта, в частности в электронном виде; 3) обязанность работодателя направлять электронную копию локального нормативного акта в органы Государственной инспекции труда. Любой из этих трех подходов не позволяет вносить изменения в содержание локального акта без ведома работника. Это во многом

---

<sup>75</sup>См.: Лушников А.М. Демократизм и локальное нормотворчество: теория и практика // Юридическая техника. - 2014. - № 8. - С. 69.

устранит проблемы фальсификации доказательств в судебной практике, уменьшит объем злоупотреблений со стороны работодателя. При возникновении спора наличие копии документа или расписки в прошитом, опечатанном акте устраняет трудности доказывания, нивелирует проблемы оценочного толкования со стороны правоприменителя. В дальнейшем эти правила станут общеизвестны в правовом сознании. Ясно выраженную универсальную норму несравнимо легче довести до сведения работников, работодателей, правоприменителя, специалистов-трудоустроителей, чем действующую сегодня многозначную неформализованную систему правил.

### **2.3. Спорные ситуации при установлении испытаний при приеме на работу**

Согласно ст. 57 ТК РФ условие об испытании - это одно из дополнительных условий, которые по усмотрению сторон можно включить в текст трудового договора. В рамках испытательного срока работодатель оценивает совокупность деловых и личностных качеств работника, включающих в том числе соблюдение им трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции (п. 10 Постановления № 2). Оценка деловых качеств работника относится к исключительной компетенции работодателя, то есть является субъективным критерием, который должен быть подтвержден документально<sup>76</sup>.

Отсутствие в договоре такого условия означает, что работник принят на работу без испытательного срока. При этом трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя (ст. 61 ТК РФ).

---

<sup>76</sup> Апелляционное определение Магаданского областного суда от 15.03.2017 г. № 33-134/2017 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

Условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе может быть внесено в трудовой договор только в момент его заключения (ст. 70 ТК РФ).

ТК РФ предусмотрено, что не устанавливается испытательный срок при приеме на работу (ч. 4 ст. 70): лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет; лиц, не достигших возраста 18 лет; лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня; лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу; лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями; лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

Кроме того, испытательный срок не устанавливается лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение (ст. 207 ТК РФ). Перечень лиц, для которых при приеме на работу не предусмотрен испытательный срок, может быть закреплен в коллективном договоре. Если после заключения трудового договора обнаружится, что работнику не мог быть установлен испытательный срок, нужно заключить дополнительное соглашение и отменить условие об испытании.

На практике возникает вопрос: можно ли включить в трудовой договор условие об испытательном сроке после подписания договора, но до его вступления в силу (до того, как сотрудник приступил к работе)? Следует отметить, что дополнение трудового договора условием об испытании после его подписания будет неправомерным. Вместе с тем на основании ч. 2 ст. 70 ТК

РФ включение условия об испытании в трудовой договор возможно в том случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (ч. 2 ст. 67 ТК РФ), а также когда стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

Трудовое законодательство не предусматривает возможность оформления дополнительного соглашения об испытании работника после подписания трудового договора. Это соглашение может быть признано противоречащим нормам материального права и не подлежащим применению. Такой же позиции придерживается и судебная практика<sup>77</sup>.

Как уже отмечалось выше, по правилам ч. 1 ст. 68 ТК РФ прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Если условие об испытании было включено в трудовой договор, данное условие надо предусмотреть и в приказе, поскольку в нем фиксируют уже достигнутую трудовым договором договоренность об испытании.

При неудовлетворительном результате работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня, с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (ст. 71 ТК РФ)<sup>78</sup>. С учетом положений ст. 71 ТК РФ при успешном прохождении работником испытания работодателю не требуется оформлять какие-либо документы: сотрудник продолжает работать на таких же условиях, как и при приеме на работу.

Работник может самостоятельно прийти к заключению, что работа ему не подходит. В этом случае ему необходимо подать на имя руководителя заявление об увольнении (ст. 80 ТК РФ). Работник вправе уволиться через три

---

<sup>77</sup>Кассационное определение Верховного суда Удмуртской Республики от 23.05.2011 г. по делу № 33-1776 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

<sup>78</sup>Корсаков Д.М. Устанавливаем испытательный срок для нового работника // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. - 2018. - № 6. - С. 36.

дня после представления заявления, если он увольняется в период испытательного срока (ч. 4 ст. 71 ТК РФ).

В соответствии с ч. 1 ст. 71 ТК РФ при неудовлетворительном результате испытания работодатель вправе расторгнуть с работником трудовой договор.

Согласно ч. 6 ст. 81 ТК РФ увольнение работника из-за неудовлетворительного результата испытания недопустимо в периоды временной нетрудоспособности и пребывания в отпуске. Однако если работник скрыл факт своей временной нетрудоспособности, то его увольнение в этот период по ч. 1 ст. 71 ТК РФ может быть признано законным.

Соккрытие работником факта временной нетрудоспособности на момент увольнения свидетельствует о злоупотреблении правом с его стороны. Работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий работника (п. 27 Постановления № 2).

На практике возникают сложности подтверждения факта, что работник не выдержал испытание.

По данному вопросу можно привести несколько решений суда, в которых арбитры признали обоснованным увольнение работника по результатам испытательного срока, при этом были учтены доводы работодателя о ненадлежащем исполнении им трудовых обязанностей.

Так в одном случае неудовлетворительный результат испытания работодатель подтвердил заключением о результатах оценки работы сотрудницы, составленным комиссией отдела кадров организации, из которого следует, что в период испытания сотрудница продемонстрировала недостаточный для нормальной коммуникации уровень владения английским языком, не выполняла поручения руководства или выполняла их несвоевременно, уклонялась под разными предлогами от их выполнения, не

оказывала содействия подразделениям организации в их работе, не представляла руководителям отчеты о своей работе<sup>79</sup>.

В другом случае, факт ненадлежащего исполнения работником своих должностных обязанностей подтвержден был: заключением о результатах испытания, которым установлено 19 фактов нарушений с его стороны; служебной запиской экономиста организации с указанием 18 выявленных нарушений, допущенных в работе за период испытательного срока<sup>80</sup>.

В третьем - докладными о ненадлежащем исполнении трудовых обязанностей; справкой по итогам оперативного контроля; заключением о результатах испытательного срока воспитателя детского сада; справкой по итогам тематического контроля «Образовательная деятельность по познавательному-речевому развитию дошкольников»; показаниями свидетелей, в том числе родителей детей<sup>81</sup>.

Обязанность работодателя в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств предварительных (при поступлении на работу) медицинских осмотров работников предусмотрена ст. 212 ТК РФ. Это значит, что работодатель, вне зависимости от результата прохождения работником испытательного срока, обязан за свой счет проводить обязательный предварительный медосмотр.

Трудовое законодательство не предусматривает оплату работодателем медицинского осмотра только при успешном прохождении работником испытательного срока.

Также законодательством не установлен период, в течение которого работодатель должен компенсировать работнику стоимость прохождения им обязательного медицинского осмотра при поступлении на работу. В таком

---

<sup>79</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 08.02.2018 г. № 33-5035/2018 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

<sup>80</sup> Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 26.06.2017 г. № 33-8158/2017 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

<sup>81</sup> Апелляционное определение Забайкальского краевого суда от 29.03.2016 г. № 33-1407/2016 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).



случае работодатель может установить срок осуществления расчетов с работником в локальном нормативном акте.

Можно ли уволить работника, если при оформлении трудовых отношений он не был ознакомлен с должностной инструкцией? По одному делу суд пришел к выводу, что увольнение в данном случае правомерно<sup>82</sup>.

Суть дела заключалась в следующем: работник не выполнял поручения руководителя, что стало причиной не прохождения им испытательного срока и увольнения. Работник не согласился с таким решением и обратился в суд. Свое несогласие он мотивировал тем, что не мог исполнять трудовые обязанности, поскольку при приеме на работу не был ознакомлен с должностной инструкцией.

Судьи при изучении материалов дела выяснили, что обязанность выполнять задания руководителя была прописана в трудовом договоре. Тот факт, что работник не ознакомлен с должностной инструкцией в момент приема на работу, не означает, что он не мог исполнять поручения непосредственного руководителя. Приняв во внимание все обстоятельства, суд встал на сторону работодателя.

В другом примере, работник посчитал незаконным его увольнение по ч. 1 ст. 71 ТК РФ в связи с неудовлетворительным результатом испытания, поскольку он не был ознакомлен с содержанием должностной инструкции. Он выдвинул требования о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. Однако суд отказал работнику в удовлетворении его требований. При этом судебная коллегия отклонила доводы работника о том, что он не был ознакомлен с содержанием должностной инструкции, поскольку при поступлении на работу истец прошел собеседование, был ознакомлен с требованиями к кандидату на указанную должность, ему была вручена копия трудового договора с приложением,

---

<sup>82</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 26.01.2018 г. по делу № 33-3179/2018 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

определяющим его права и обязанности, он был ознакомлен с правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами ответчика, регулирующими правоотношения сторон трудового договора. Кроме того, судьи обратили внимание на отсутствие каких-либо доказательств обращения истца в период работы к ответчику по вопросу неясности порученных ему трудовых обязанностей в связи с не ознакомлением с содержанием приложений к трудовому договору либо должностной инструкцией<sup>83</sup>.

Вместе с тем есть решения, согласно которым в аналогичных ситуациях суд признавал решение об увольнении незаконным. В частности, суд отметил, что применительно к ч. 1 ст. 71 ТК РФ, если работник не ознакомлен с должностной инструкцией либо иным локальным нормативным актом, устанавливающим его трудовые обязанности, определить круг его трудовых обязанностей и, соответственно, ненадлежащее их исполнение не представляется возможным<sup>84</sup>.

Учитывая неоднозначность судебной практики, работодателю не следует пренебрегать обязанностью по ознакомлению сотрудника с должностной инструкцией, иначе доказать, что работник во время испытания не справился с выполнением своих обязанностей, будет нелегко.

Следует обратить внимание на то, что ТК РФ содержит норму, согласно которой установление испытательного срока беременной работнице запрещено. На практике возможна ситуация, когда работодатель, не зная о беременности будущей работницы, устанавливает ей испытательный срок, а затем увольняет ее как не справившуюся с испытанием. В данном случае работница будет восстановлена в должности. При этом доводы работодателя о том, что женщина при трудоустройстве не предупредила о беременности, суды не принимают во внимание, ссылаясь на п. 25 Постановления № 1: увольнение беременной женщины по инициативе работодателя запрещается, отсутствие у работодателя

---

<sup>83</sup> Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 27.07.2017 г. № 33-15637/2017 по делу № 2-3164/2017 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

<sup>84</sup> Определение Приморского краевого суда от 02.07.2014 г. по делу № 33-5647 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

сведений о ее беременности не является основанием для отказа в удовлетворении иска о восстановлении на работе, беременная, трудовой договор с которой расторгнут по инициативе работодателя, подлежит восстановлению на работе и в том случае, если к моменту рассмотрения в суде ее иска о восстановлении на работе беременность не сохранилась.

Нельзя уволить в связи с не прохождением испытательного срока работницу, если она на момент трудоустройства не была беременна, а к моменту увольнения забеременела (ст. 81, 261 ТК РФ)<sup>85</sup>.

Также суд может признать неправомерным увольнение по результатам испытания одинокой матери, воспитывающей малолетнего ребенка. Данное решение принял Липецкий областной суд<sup>86</sup>. Вывод судей был основан на том, что ст. 261 ТК РФ запрещает расторжение трудового договора по инициативе работодателя, в том числе в связи с неудовлетворительным результатом испытания, с одинокой матерью, воспитывающей малолетнего ребенка.

Проведенный анализ общего порядка заключения трудового договора, позволяет сделать следующие выводы.

Во-первых, в соответствии с ТК РФ определены работы, которые запрещены для несовершеннолетних в целом (т.е. до 18 лет); дифференцированы по возрасту, а также по полу лишь нормы подъема и перемещения тяжестей. При этом необходимо на уровне ТК РФ уточнить понятие легкого труда в отношении несовершеннолетних разных возрастных групп.

Во-вторых, представляется целесообразным внести изменения в нормы ТК РФ и соответствующих подзаконных нормативных актов, заменив понятия «примерная» и «типовая» формы трудового договора на «унифицированная» или «стандартная» форма трудового договора. Это будет более точно раскрывать значение и необходимость применения сторонами трудовых

---

<sup>85</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 26.11.2014 г. по делу № 33-26664/2014 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

<sup>86</sup> Апелляционное определение Липецкого областного суда от 10.07.2012 г. по делу № 33-1375/2012 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

отношений соответствующих форм трудовых договоров, а также демонстрировать незыблемость фундаментальных положений ст. 57 ТК РФ, согласно которой содержание любого трудового договора, вне зависимости от персональных отличий его конкретных сторон, должно включать как обязательные условия, которыми нельзя пренебречь, так и дополнительные условия, служащие основанием для возможности обеспечить максимальную конкретизацию соответствующей правовой связи.

В-третьих, работодатели вправе включить в текст трудового договора дополнительное условие об испытательном сроке. Однако после того, как трудовой договор в письменном виде был заключен без указания испытательного срока, условие об испытании уже не может быть внесено в него, даже если трудовой договор еще не вступил в силу и работник не приступил к работе.

### **ГЛАВА 3. Вопросы заключения трудового договора в правоприменительной практике**

#### **3.1. Практика заключения трудового договора с некоторыми категориями работников**

В предыдущей части настоящей дипломной работе был проведен анализ общего порядка заключения трудового договора, в то время как заключение трудового договора с некоторыми категориями работников имеет некоторые особенности. Что и будет более подробно рассмотрено в данной части работы, применительно к отдельным категориям работников.

В главе 49.1 ТК РФ, посвященной закреплению особенностей взаимоотношений с работниками, трудящимися вне места нахождения работодателя, разрешаются вопросы, связанные с невозможностью или неудобством применения общего подхода, принятого в трудовом законодательстве в целом, к особенностям труда этой категории лиц.

Нужно отметить, что одним из важнейших и определяющих элементов, квалифицирующих правоотношения работодателя с дистанционным работником, является указанное в определении установление контроля над процессом труда работника, поскольку это достаточно существенный критерий для отграничения трудовых правоотношений от смежных. Контроль может осуществляться в различной форме, в том числе в виде переписки с использованием сети Интернет. В целом нужно заметить, что определение в статье 312.1 ТК РФ учитывает положения статьи 15 ТК РФ о трудовом правоотношении и опирается на его важнейшие отличительные черты.

Важно и то, что речь идет только о заранее планируемой модели отношений сторон, при которой трудовой договор является договором о дистанционной работе. Характер этой работы по смыслу института правового регулирования труда дистанционных работников вследствие удаленности места нахождения работника и работодателя может затруднять совершение некоторых юридически значимых действий по правовому оформлению

взаимоотношений сторон трудового договора. Речь также может идти о желании участников правоотношений не привязывать организационно работника к месту нахождения работодателя. Для этих случаев законодатель дополнил возможности сторон трудового правоотношения правом использования электронных документов. Таким образом, если имеет место трудовой договор о дистанционной работе, то его участники в любой момент вправе использовать возможности электронного документооборота<sup>87</sup>.

В электронном виде возможна передача целого комплекса документов о приеме на работу, включая трудовой договор, приказ о приеме на работу, личную карточку, которые в обязательном порядке оформляются на работника, другие документы, с которыми работодатель знакомит работника в процессе его трудовой деятельности, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, коллективный договор, локальные трудовые акты и все иные случаи, когда закон требует подтверждения ознакомления с документом под роспись или иным письменным способом. Также в число документов, которые могут быть представлены в электронном виде, входят документы об изменении и прекращении трудовых отношений между работником и работодателем.

С точки зрения возможностей дистанционного оформления трудовых отношений законом предусматривается право сторон использовать обмен электронными документами с обязательным использованием квалифицированной электронной подписи. Согласно Федеральному закону «Об электронной подписи»<sup>88</sup> эта подпись представляет собой разновидность усиленной электронной подписи, то есть в этом случае необходимо применение ключа проверки, указанного в квалифицированном сертификате, выданном аккредитованным в установленном порядке удостоверяющим центром.

Применительно к вопросу регулирования труда дистанционных работников представляют интерес сам процесс формирования комплекса

---

<sup>87</sup> Безбах В.В., Кончева В.А., Мендоса-Молина С.В. Особенности правового регулирования труда дистанционных работников // Пробелы в российском законодательстве. - 2018. - № 3. - С. 244 - 246.

<sup>88</sup> Федеральный закон от 06.04.2011 г. № 63-ФЗ (ред. от 23.06.2016) «Об электронной подписи» // СЗ РФ. – 2011. - № 15. – Ст. 2036.

документов, необходимых для устройства на работу, и случаи, когда трудовое законодательство требует фиксации факта ознакомления работника с любого рода внутренними документами работодателя, а также оформление иных существенных изменений в трудовом правоотношении. Сегодня в случае с дистанционным работником этот электронный обмен является необходимым технико-организационным способом, обеспечивающим должное существование этим отношениям. Для работы вне места нахождения работодателя вне зависимости от организационно-правовых форм взаимодействия с работником также может потребоваться использование электронных средств обмена информацией. Однако в случаях, кроме категории «дистанционные работники», этот обмен пока не имеет необходимого юридического значения.

Таким образом, когда речь идет о применении электронных документов в трудовом праве, в настоящее время имеется в виду не использование особого правового инструмента с учетом особенностей труда конкретного работника, а только регулирование труда категории работников, основная часть труда которых проходит вне места нахождения их работодателя и для которых требуется особый правовой режим, то есть когда есть договор о дистанционной работе и когда такой характер работы превалирует и определяет особенности взаимоотношений с работодателем.

Тем не менее, по сути, в российском трудовом законодательстве возникли не только регулирование одного аспекта работы - правоотношений с дистанционными работниками, но интересный инструмент, который может быть применимым впоследствии в различных условиях<sup>89</sup>, например в ситуации, когда работа предполагается быть частично выполняемой вне места нахождения работодателя.

В Пояснительной записке к проекту Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального

---

<sup>89</sup>См.: Безбах В.В., Кончева В.А., Мендоса-Молина С.В. Особенности правового регулирования труда дистанционных работников // Пробелы в российском законодательстве. - 2018. - № 3. - С. 244 - 246.

закона «Об электронной подписи» (в части регулирования труда работников, выполняющих работу вне места расположения работодателя (дистанционная работа) много внимания было уделено вопросам будущего развития электронного документооборота, распределения кадров и перспективам увеличения доли работающих удаленно, в том числе дома<sup>90</sup>. В связи с этим в Пояснительной записке был предложен вариант развития электронного документооборота в пределах института трудового права.

В действительности сегодня в различных отраслях права существует достаточно обширный опыт по использованию электронных систем для оповещения участников правоотношений, обмена документами, совершения иных юридически значимых действий. В статье 6 ФЗ «Об электронной подписи» предусматривается право заменять любой бумажный документ электронным при условии использования квалифицированной электронной подписи и отсутствии прямого запрета на такую замену. В трудовом же законодательстве обмен электронными документами пока предусмотрен практически только как особенность правовых отношений с дистанционными работниками и в некотором объеме - для случаев регулирования коллективных трудовых споров (статьи 399 и 401 ТК РФ).

Определяющими особенностями для некоторых вопросов и для выбора метода регулирования в трудовых правоотношениях признана необходимость создания условий, доступных для соблюдения участниками правоотношений, легко выполнимых и учитывающих массовое применение правил. С учетом преобладающего значения социальной функции трудового права вполне оправдан осторожный подход к ведению электронного документооборота в практику. В статьях главы 49.1 ТК РФ есть указания на случаи высылки копий документов через почтовые отправления. Эта особенность напрямую предусмотрена для высылки некоторых важнейших видов документов, оформляющих трудовые отношения, в том числе трудового договора, трудовой

---

<sup>90</sup>Креницын А. Электронный расчетный листок: блажь или необходимость // Трудовое право. - 2017. - № 5. - С. 31.



книжки, приказа о прекращении трудового договора. Причем для высылки экземпляра трудового договора на бумаге предусмотрена обязанность работодателя, если договор был заключен посредством обмена электронными документами (статья 312.2 ТК РФ). Такая же обязанность предусмотрена и для высылки копии приказа о расторжении трудового договора (статья 312.5 ТК РФ). Более того, если сведения о дистанционной работе не вносились в трудовую книжку, что не является незаконным, основным источником, подтверждающим трудовую деятельность, впоследствии будет являться бумажный экземпляр трудового договора, а не электронный (абзац 6 статьи 312.2 ТК РФ)<sup>91</sup>.

Однако непредставление работодателем оригинала трудового договора работнику не может свидетельствовать о недействительности данного договора<sup>92</sup>.

Необходимость электронного подтверждения для дистанционных работников предписывается нормативно в отношении всех видов документов, которые по общим правилам трудового законодательства требуют фиксирования факта ознакомления<sup>93</sup>. Как правило, вне регулирования труда дистанционных работников это подтверждение осуществляется подписью работника на документе об ознакомлении. По сути, в этом случае возможно обращение и к другим способам. Однако сегодня подпись на документе на бумажном носителе считается одним из наиболее приемлемых и удобных способов. Также на практике обращается внимание на значительные последствия утраты электронного документа и целесообразности хранения его бумажной версии.

Однако прямого запрета на использование электронных документов при заключении трудовых договоров все-таки нет. Одновременно с введением в

---

<sup>91</sup> Кончева В.А., Одинцов С.В. Актуальные вопросы правового регулирования труда отдельных категорий работников // Имущественные отношения в Российской Федерации. - 2018. - № 12. - С. 28.

<sup>92</sup> Постановление Девятнадцатого арбитражного апелляционного суда от 29.11.2017 г. № 19АП-2067/2016 по делу № А35-6874/2015 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

<sup>93</sup> См.: Безбах В.В., Кончева В.А., Мендоса-Молина С.В. Особенности правового регулирования труда дистанционных работников // Пробелы в российском законодательстве. - 2018. - № 3. - С. 245.

действие института, регулирующего особенности труда дистанционных работников, соответствующие корректировки в текст ТК РФ не были сделаны. Это позволяет считать вариант применения электронных документов в принципе позволительным. Вместе с тем нужно учитывать и то, что практика применения электронных документов пока неоднозначна. Также имеет большое значение возможность действующего законодательства поддерживать электронный документооборот, но при этом существует явная проблема в нормах трудового права - например, в главе об особенностях регулирования труда дистанционных работников указываются электронные документы с усиленным вариантом электронной подписи, тогда как для гражданско-правовых договоров, которые ориентированы на массовое применение, речь идет даже о простой электронной переписке.

Следует отметить не слишком большую законотворческую активность в отношении вопросов использования в практике трудовых отношений электронных документов за прошедшие четыре года. Учитывая неизбежный рост электронного документооборота, усматривается определенное отставание нормативного правового регулирования по отношению к запросам практики. Это свидетельствует о сдержанности законодателя при решении задачи, уже сегодня очень актуальной и отражающей возможности для будущего развития существенного аспекта в законодательстве о труде. Необходимо отметить и отсутствие развернутой и богатой судебной практики, касающейся особенностей труда временных и дистанционных работников.

Некоторые особенности имеет заключение трудового договора с сезонным работником. В соответствии со ст. 294 ТК РФ условие о сезонном характере работы должно быть указано в трудовом договоре. ТК РФ установлен приоритет бессрочного трудового договора, вместе с тем в отдельных случаях допускается оформление трудовых отношений с работником на определенный срок. Эти случаи перечислены в п. 2 ч. 1 ст. 58 ТК РФ. Запрещено заключать срочные трудовые договоры в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой

договор на неопределенный срок. Работодатель может заключить с любым работником срочный трудовой договор, если компания является субъектом малого предпринимательства (ст. 59 ТК РФ).

Работодатель - субъект малого предпринимательства - это организация или предприниматель, численность работников которых не превышает 35 человек, а в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - 20 человек. В Апелляционном определении Московского городского суда от 24.08.2016 г. № 33-32981/2016<sup>94</sup> суд подтвердил, что при заключении срочного договора между таким работодателем и работником не требуется выполнение условия об указании обстоятельств (причин), послуживших основанием для заключения срочного трудового договора, а достаточно добровольного согласия сторон.

При оформлении трудовых отношений путем заключения срочного трудового договора есть ряд особенностей.

В срочном трудовом договоре обязательно указываются (ст. 57 ТК РФ):

- срок, на который заключен договор. Если в трудовом договоре не прописан срок его действия, договор будет считаться заключенным на неопределенный срок;

- причина, послужившая основанием для заключения именно срочного договора.

Приказ о приеме на работу может быть оформлен:

- или с применением формы Т-1;
- или с применением формы, разработанной и утвержденной работодателем.

Записи в трудовую книжку вносятся в обычном порядке без отражения срока действия трудового договора<sup>95</sup>. Если у работника нет трудовой книжки, ее необходимо оформить. При заключении с работниками срочных трудовых договоров сохраняются все гарантии, предусмотренные трудовым

---

<sup>94</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 24.08.2016 г. № 33-32981/2016 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

<sup>95</sup> Письмо Роструда от 06.04.2010 г. № 937-6-1 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

законодательством (выплата компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, оплата больничных листов)<sup>96</sup>.

Часть 1 ст. 332 ТК РФ предусматривает возможность заключения трудового договора на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора. Аналогичное правовое регулирование существует и в отношении научных работников, не ведущих педагогическую деятельность.

На практике это приводит к тому, что фактически всегда трудовые договоры с этими категориями работников носят срочный характер. Это обусловлено не только более сильной позицией работодателя, имеющего возможность навязать работнику заключение именно срочного договора, но и нормой о том, что заключению трудового договора с педагогическим работником высшего образования должен предшествовать конкурс (ч. 2 ст. 332 ТК РФ)<sup>97</sup>. На практике конкурс с такими работниками превращается в процедуру, дублирующую аттестацию, которая также в обязательном порядке предусмотрена Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»<sup>98</sup>: конкурс чаще всего не предполагает реальной конкуренции между несколькими кандидатами на одну вакансию и, как правило, объявляется «под конкретного работника» (ст. 49), срок действующего трудового договора с которым истекает либо с которым планируется заключить трудовой договор впервые.

Тем не менее такая процедура «конкурса-аттестации» происходит только до тех пор, пока работодатель заинтересован в продолжении трудовых отношений с конкретным научно-педагогическим работником. Если научно-педагогический работник вступает в конфликт с работодателем, достигает

---

<sup>96</sup>Нестеров С.Е. Особенности привлечения к труду сезонных работников // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. - 2018. - № 6. - С. 51.

<sup>97</sup>Коробченко В.В. Избрание по конкурсу: объективный отбор или субъективный выбор? // Трудовое право в России и за рубежом. - 2013. - № 1. - С. 53 - 56; Черных Н.В. Избрание по конкурсу научно-педагогических работников: Монография. - М.: Проспект, 2018. - С. 24 - 82.

<sup>98</sup> Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 25.12.2018) «Об образовании в Российской Федерации» // СЗ РФ. – 2012. - № 53 (Ч. 1). – Ст. 7598.

пенсионного или предпенсионного возраста либо работодатель принимает решение о необходимости проведения сокращения штата, но не желает предоставлять гарантии, предусмотренные при увольнении по соответствующему основанию (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), работник рискует тем, что конкурс на новый срок с ним объявлен не будет. Судебная практика исходит из того, что даже если ранее с данным работником последовательно заключался ряд срочных трудовых договоров, у работодателя нет обязанности объявить конкурс для работы на новый срок<sup>99</sup>.

Таким образом, фактически все научно-педагогические работники высшего образования и научные работники в России находятся в ситуации неустойчивой занятости. Неприемлемость этой ситуации усугубляется еще и тем, что к одним из важнейших принципов педагогической деятельности относится и академическая свобода ее ведения, включающая свободу выражения мнения научно-педагогическим работником (ст. 3, п. 3 ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»). Очевидно, зная, что его высказывания могут вызвать неудовольствие работодателя, которое приведет к отказу заключить трудовой договор на новый срок, научно-педагогический работник вынужден очень существенно подвергать самоцензуре свои высказывания и публичное выражение своего мнения.

Оценка квалификации педагогических и научных работников - совершенно необходимый элемент управления деятельностью научного и учебного заведения. Однако процедура аттестации, предусмотренная в обязательном порядке для этих категорий работников, вполне способна справиться с этой задачей. Нет никакой объективной необходимости в дублировании процедуры аттестации периодическим проведением конкурсов на замещение соответствующих должностей. В связи с этим в ряде экономически и социально развитых стран практикуется заключение с профессорско-преподавательским составом трудовых договоров или на

---

<sup>99</sup> Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 07.07.2015 г. № 33-10524/2015 по делу № 2-2487/2015 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

неопределенный срок, или на срок до достижения предельного возраста пребывания на соответствующих должностях.

Заимствование этого подхода в российское законодательство помогло бы существенно снизить неустойчивый характер занятости соответствующих категорий работников<sup>100</sup>.

В соответствии с ч. 3 ст. 348.2 ТК РФ в трудовой договор со спортсменом обязательно включаются ряд специфических условий, помимо общих, указанных в ч. 2 ст. 57 ТК РФ и распространяющихся на все категории работников. Таким является, например, условие об обязанности работодателя обеспечить проведение тренировочных мероприятий и участие спортсмена в спортивных соревнованиях под руководством тренера (тренеров). Указанная обязанность соответствует одной из основных обязанностей работодателя, предусмотренной ст. 22 ТК РФ о предоставлении работникам работы, обусловленной трудовым договором.

Кроме того, трудовой договор с тренерами-преподавателями заключается с соблюдением ограничений, предусмотренных статьей 46 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также статьями 331 и 351.1 ТК РФ.

Так, гражданин О. обратился в суд с иском к МАОУ «Детско-юношеская спортивная школа» о восстановлении на работе, возмещении материального ущерба, причиненного в результате незаконного лишения возможности трудиться <...>. В обоснование требований указано, что в МАОУ «Детско-юношеская спортивная школа» он работал в должности тренера-преподавателя по хоккею с шайбой. Приказом освобожден от занимаемой должности в связи с принесением Туймазинским межрайонным прокурором в отношении его представления.

Судом было установлено, что одним из требований, предъявляемых к квалификации тренера-преподавателя, является наличие высшего

---

<sup>100</sup>Лютов Н.Л. Срочный трудовой договор как инструмент неустойчивой занятости: многократное перезаключение и возможность заключения с научно-педагогическими работниками // Трудовое право в России и за рубежом. - 2018. - № 4. - С. 22.

профессионального образования или среднего профессионального образования в области физкультуры и спорта без предъявления требований к стажу работы.

Туймазинским межрайонным прокурором вынесено представление, из которого следует, что гражданин О. в Башкирском государственном педагогическом институте по специальности «физическая культура» не обучался. Оценив представленные доказательства в их совокупности, суд первой инстанции пришел к выводу об отсутствии правовых оснований для удовлетворения требований гр. О. о признании увольнения незаконным. Судебная коллегия апелляционной инстанции согласилась с указанным выводом суда первой инстанции<sup>101</sup>.

Еще одним обязательным условием трудового договора является условие об обязанности спортсмена соблюдать спортивный режим, установленный работодателем, и выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям. При этом, спортивный режим предусматривает в том числе и личный режим спортсмена. Как указано в Обзоре практики рассмотрения судами дел по спорам, возникающим из трудовых правоотношений спортсменов и тренеров<sup>102</sup>, практика судов складывается таким образом, что признается обоснованным распространение действия подобных ограничений не только на рабочее время спортсмена, но и на время отдыха.

В отношении общих правил относительно условий трудового договора всех категорий работников, установленных частью 2 ст. 57 ТК РФ, тоже имеются особенности, которые касаются специфики труда в области спорта.

Так, применительно к труду спортсменов важным является указание в трудовом договоре на место работы последних. От правильного наименования места работы зависит необходимость оформления служебной командировки или разъездного характера работы, а также временного перевода спортсмена.

---

<sup>101</sup> Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 25.02.2016 г. по делу № 33-3701/2016 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

<sup>102</sup> Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, возникающим из трудовых правоотношений спортсменов и тренеров (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 08.07.2015) // БВС РФ. – 2016. - № 1.

Относительно даты, с которой работник должен приступить к своим обязанностям, на первый взгляд все просто. Однако и здесь встречаются особенности, связанные со спецификой деятельности в области спорта. Так, в спорте иногда заключаются трудовые договоры с отлагательным сроком<sup>103</sup>.

Таким образом, практика заключения трудового договора с некоторыми категориями работников не является однозначной, в связи с чем необходимо ее обобщение на уровне высшей судебной инстанции с целью единообразного применения действующего трудового законодательства для совершенствования законодательства, преодолевая пробелы и создавая критерии применения оценочных понятий.

### **3.2. Необоснованный отказ в заключение трудового договора в практике судов общей юрисдикции**

ТК РФ запрещает без оснований отказывать в приеме на работу. Однако причины для отказа в законодательстве не установлены. На практике устанавливаются следующие причины отказа.

Во-первых, не доказано, что был отказ.

Если кандидат не представил доказательств того, что ему отказали в приеме на работу, суд не удовлетворяет иск. Ведь в этом случае фактически нет предмета спора.

Подобную ситуацию рассматривал, например, Пензенский областной суд.

Так, отказывая в удовлетворении исковых требований, суд признал установленным и исходил из того, что доказательств, свидетельствующих о том, что истцу было отказано в заключении трудового договора, стороной истца не представлено. Поскольку истец не явился для заключения трудового договора, то у ответчика имелись основания для возврата документов, поданных для решения вопроса о трудоустройстве.

---

<sup>103</sup>Алексеевская А. Трудовые права спортсменов: споры по условиям контрактов // Трудовое право. - 2018. - № 10. - С. 81.



Судом первой инстанции установлено, что К. ДД.ММ.ГГГГ обратился в кадровую службу ГАПОУ ПО ПМПК с заявлением о принятии его на работу дворником, в отдел кадров им была сдана трудовая книжка и все необходимые документы для оформления трудового договора. Однако ДД.ММ.ГГГГ К. не явился к ответчику для заключения с ним трудового договора, к исполнению трудовых обязанностей не приступил. В связи с тем, что трудовой договор с истцом не был заключен, ДД.ММ.ГГГГ заказным письмом с уведомлением о вручении К. было направлено сообщение о необходимости забрать трудовую книжку.

С учетом изложенного, судебная коллегия согласилась с выводами суда первой инстанции об отсутствии оснований для удовлетворения требования К. о признании необоснованным отказа в заключении трудового договора, поскольку истцом не представлено доказательств, свидетельствующих о нарушении его права на заключение трудового договора.

Принимая решение об отказе в удовлетворении иска, суд правильно учел, что из действующего трудового законодательства не вытекает право гражданина занимать избранную им определенную должность, выполнять конкретную работу, как и обязанность работодателя предоставить гражданину такую работу.

Доводы жалобы о неприменении судом ч. 4 ст. 61 ТК РФ, предусматривающей аннулирование трудового договора в случае, если работник не приступил к работе в день начала работы, являются несостоятельными, основанными на ошибочном толковании материального закона ее подателем.

Поскольку, как видно из материалов дела, трудовой договор с К. не заключался, он к работе не приступал, трудовые отношения не возникли, то указанная норма права к спорным правоотношениям применению не подлежит.

Доводы апелляционной жалобы о том, что отказ в заключении трудового договора носил дискриминационный характер, основаны на субъективной оценке фактических обстоятельств ее подателем и не подтверждены какими-

либо объективными данными, с достоверностью подтверждающими состоятельность заявленных доводов.

Ссылка в жалобе на решение Первомайского районного суда г. Пензы от ДД.ММ.ГГГГ, которым, по мнению апеллянта, установлен факт отказа в заключении трудового договора, не может свидетельствовать о незаконности обжалуемого решения суда, поскольку, как следует из содержания указанного решения, обстоятельства отказа в заключении трудового договора предметом исследования и оценки суда при рассмотрении заявленных требований не являлись.

Установив, что правовые основания, предусмотренные статьей 64 ТК РФ, отсутствуют, всесторонне и полно проверив доводы и возражения сторон, правильно определив материальный закон, подлежащий применению, дав надлежащую правовую оценку собранным по делу доказательствам в точном соответствии с требованиями ст. 67 ГПК РФ, суд первой инстанции постановил законное и обоснованное решение об отказе в удовлетворении исковых требований<sup>104</sup>.

В другом случае работодатель отмечал, что вовсе не рассматривал истца в качестве кандидата на вакансии и не отказывал ему в приеме на работу. Поскольку гражданин не доказал обратного, Мосгорсуд не удовлетворил его требования<sup>105</sup>.

Суды не признают отказ состоявшимся, когда он исходит от неуполномоченного лица.

Например, судом было установлено, что начальник отдела по работе персонала в силу своей должностной инструкции не наделен полномочиями работодателя по приему и отказу в приеме на работу<sup>106</sup>.

---

<sup>104</sup> Апелляционное определение Пензенского областного суда от 22.03.2016 г. по делу № 33-907/2016 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

<sup>105</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 24.04.2017 г. по делу № 33-11485/2017 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

<sup>106</sup> Апелляционное определение Верховного суда Удмуртской Республики от 29.02.2016 г. по делу № 33-738/2016 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

В другом случае, материалами дела не подтвержден был факт того, что отказ в приеме на работу исходил от уполномоченного работодателем лица, поскольку кухонный работник в силу своей должностной инструкции, исследованной в судебном заседании, не наделен соответствующими полномочиями. Иных доказательств, свидетельствующих о наличии у Л. полномочий на заключение от имени работодателя трудовых договоров, суду не представлено. Признать факт того, что имел место письменный отказ в приеме на работу, а следовательно и нарушение прав истца на заключение трудового договора, не представилось возможным, что явилось основанием для отказа в удовлетворении исковых требований. Доводы жалобы о том, что при устройстве истца на работу в ООО «Антай» с нею беседовал уполномоченный работник, который в направлении поставил свою подпись и печать организации, не свидетельствуют о незаконности постановленного судом решения, ввиду отсутствия у Л. полномочий на заключение трудового договора от лица ООО «Антай»<sup>107</sup>.

Во-вторых, если не было вакантной должности.

Если работодатель подтвердит, что на момент обращения соискателя вакантного места не было, суд поддержит отказ в приеме на работу. Доказательством может послужить штатное расписание.

Например, судом было установлено, что Р. обратилась к директору МУП «Липецкпассажиртранс» с заявлением о приеме ее на работу. Однако на работу она не была принята.

Отказывая в удовлетворении исковых требований, и, проверяя обоснованность доводов истцы о дискриминационном подходе со стороны работодателя по вопросу ее трудоустройства, суд исследовал копии заявлений ФИО8 и ФИО9 о приеме на работу, на которых проставлены резолюции руководящего состава предприятия о согласии заключить с ними трудовой договор, направления на прохождение указанными лицами медицинского

---

<sup>107</sup> Апелляционное определение Астраханского областного суда от 01.06.2016 г. по делу № 33-2324/2016[Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

осмотра, что следует из копии книги учета выдачи направлений на медосвидетельствование, а также заявление Р. о приеме ее на работу, где имеется резолюция директора МУП «Липецкпассажиртранс» о проверки наличия вакансий, а также свидетельские показаниями ФИО11. и ФИО12, подпись которых имеется на заявлениях ФИО8. и ФИО9. о приеме их на работу. Проанализировав данные доказательства, суд пришел к обоснованному выводу об обоснованности отказа истице в приеме на работу в связи с отсутствием вакансий, поскольку кандидатуры ФИО8 и ФИО9 и их прием на работу был согласован с работодателем. Кроме того, эти лица и были приняты на работу. Доказательств того, что отказ в приеме на работу Р. носил дискриминационный характер в связи с тем, что ранее, работая у ответчика, она состояла в профсоюзной организации и в связи с чем работодатель отказал ей в приеме на работу, истица суду не представила.

Таким образом, судебная коллегия нашла выводы суда первой инстанции правильными, мотивированными, подтвержденными имеющимися в деле доказательствами, в том числе показаниями свидетелей, которым суд дал надлежащую оценку. Учитывая, что на предприятии не имелось вакантных мест на должность диспетчера отдела эксплуатации, МУП «Липецкпассажиртранс» обоснованно отказал Р. в приеме на работу.

Поскольку после подачи заявлений ДД.ММ.ГГГГ руководство МУП «Липецкпассажиртранс» выразило согласие в приеме на работу ФИО9 и ФИО8, необходимость дальнейшего подбора персонала на указанную должность отпала, а свободные вакансии диспетчера фактически были заполнены, в связи с чем доводы жалобы в данной части нельзя признать обоснованными<sup>108</sup>.

В-третьих, соискатель не подал заявление о приеме и нужные документы.

Хотя ТК РФ не требует такого документа, как заявление о приеме на работу, многие суды по-прежнему обращают на него внимание. Если сотрудник

---

<sup>108</sup> Апелляционное определение Липецкого областного суда от 29.01.2018 г. по делу № 33-268/2018 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

заявление не подавал, работодатель может оперировать этим аргументом в суде.

К примеру, как следовало из материалов дела и из пояснений представителя ответчика в судебном заседании судебной коллегии, заявление о приеме на работу истцом уполномоченному лицу ОАО «СПЗ» в установленном порядке не подавалось, а отсутствие обращения работника о трудоустройстве не порождает обязанность работодателя по его рассмотрению, соответственно, принятию решения о приеме либо отказе в приеме на работу<sup>109</sup>.

Аналогичная практика встречается, когда не подано заявление и документы, необходимые для приема на работу.

Есть неоднозначность в вопросе об отказе в приеме на работу инвалидов, которые не предоставляют индивидуальные программы реабилитации.

Разбирая один спор, Свердловский областной суд указал, что раз такая программа к заявлению о приеме на работу не прилагалась, то документов для трудоустройства не хватало. Соискатель хотел работать по пять часов в день вместо семи, но не подтвердил необходимость такого графика. Суд поддержал работодателя, не заключившего трудовой договор<sup>110</sup>.

В другой ситуации тот же суд занял иную позицию. Он подчеркнул, что инвалид не обязан по своей инициативе приносить индивидуальную программу реабилитации. Работодатель мог предложить кандидату предоставить этот документ<sup>111</sup>. Отказаться заключать трудовой договор организация была вправе только после того, как соискатель сделал одно из двух:

- не согласился принести индивидуальную программу реабилитации;
- принес программу, но из нее следовало, что выбранная работа ему противопоказана.

В-четвертых, выбрали другого кандидата.

---

<sup>109</sup> Апелляционное определение Самарского областного суда от 31.10.2017 г. по делу № 33-14029/2017 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

<sup>110</sup> Апелляционное определение Свердловского областного суда от 15.05.2018 г. по делу № 33-8968/2018 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

<sup>111</sup> Апелляционное определение Свердловского областного суда от 22.11.2017 г. по делу № 33-18734/2017 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

Довольно часто у работодателя есть несколько претендентов на одну вакансию. Как показывает практика, обосновать отказ в приеме на работу можно тем, что предпочтение отдано другому кандидату.

Например, разрешая спор, суд первой инстанции пришел к выводу о том, что положения ст. 64 ТК РФ, предусматривающей обязанность работодателя сообщить причину отказа в трудоустройстве, соблюдены. При этом указанная ответчиком причина отказа в трудоустройстве истца, как то: заполнение вакансии другим соискателями работы, прошедшими интервью и собеседование, является уважительной и не свидетельствует о наличии какой-либо дискриминации при отказе в заключении трудового договора. Кроме того, отказывая в заключении трудового договора ответчик учел пожелания самого истца, который просил трудоустроить его по сменному графику, указав на то, что в ООО «ТОПБРЕНДЗ Групп» установлен график пятидневной рабочей недели. Следовательно, работа в ООО «ТОПБРЕНДЗ Групп» не соответствовала пожеланиям самого соискателя.

При таком положении, суд первой инстанции пришел к правомерному выводу о том, что имеются основания для вывода о том, что отказ ООО «ТОПБРЕНДЗ Групп» в заключении трудового договора с истцом не может рассматриваться как акт дискриминации в отношении К., нарушений трудовых прав истца не допущено. Этот отказ был соответствующим образом мотивирован и не нарушает установленного ст. 64 ТК РФ запрета на необоснованный отказ в заключении трудового договора<sup>112</sup>.

В-пятых, не подошли деловые качества.

Правомерность отказа в приеме на работу можно объяснить и тем, что кандидат не соответствует вакантной должности по деловым качествам. При этом лучше указывать конкретные причины, например отсутствие необходимого образования, недостаток опыта работы.

---

<sup>112</sup> Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 28.06.2018 г. № 33-11842/2018 по делу № 2-1204/2018 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

Так, суд исходил из того, что у истца на момент обращения к ответчику с заявлением о трудоустройстве отсутствовали профессионально-квалификационные качества, позволяющие работать в должности «специалист по охране труда».

Как установил суд, у К. имеется высшее образование по специальности «учитель русского языка и литературы», в связи с чем для занятия спорной должности ему необходимо наличие дополнительного профессионального образования в области охраны труда без требований к стажу работы.

Оценивая представленное истцом ответчику удостоверение о проведении у него проверки знаний требований охраны труда по программе обучения по охране труда в объеме 40 часов, суд не признал его доказательством получения К. дополнительного профессионального образования в области охраны труда, которое необходимо для работы в должности «специалист по охране труда»<sup>113</sup>.

В другом случае, по итогам собеседования кандидатура истца была отклонена в связи с отсутствием опыта договорной работы<sup>114</sup>.

Как можно заметить, в подобных делах суд встает на сторону работодателей.

Некоторые работодатели, отказывая кандидатам в приеме на работу, учитывают их дисциплинированность и отношение к труду. В частности, обращают внимание на неоднократное привлечение к дисциплинарной ответственности, увольнение по «компрометирующим» основаниям.

Можно найти примеры споров, когда суды не увидели в этом ничего противозаконного.

Так, проверяя доводы истца о дискриминационном характере отказа в приеме на работу, суд обоснованно исходил из того, что доказательств, подтверждающих такие мотивы отказа в приеме на работу, не связанные с деловыми качествами истца, не представлено, работодателем правомерно

---

<sup>113</sup> Апелляционное определение Пензенского областного суда от 16.01.2018 г. по делу № 33-113/2018 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

<sup>114</sup> Апелляционное определение Саратовского областного суда от 03.05.2018 г. по делу № 33-3275/2018 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

приняты во внимание характеризующие истца сведения за предшествующий период его работы, положения ч. 5 ст. 64 ТК РФ об обязанности сообщить причину отказа в письменной форме ответчиком соблюдены.

Доводы апелляционной жалобы П.П. о том, что о применении к нему мер дисциплинарного воздействия ему неизвестно, представленные ответчиком приказы не содержат подписи истца об ознакомлении с ними, в связи с чем их подлинность подлежала судебной проверке, не содержат правовых оснований, предусмотренных ст. 330 ГПК РФ, для отмены решения суда, поскольку такие доводы были предметом исследования и оценки суда первой инстанции в пределах заявленных истцом требований, направлены на неправильное применение и толкование положений ст. 64 ТК РФ и на переоценку собранных по делу доказательств, не опровергают выводы, изложенные в судебном решении<sup>115</sup>.

Следует заметить, что объяснять отказ исключительно нарушениями дисциплины на прежних рабочих местах целесообразно в совокупности с другими причинами отказа.

Выявленные в третьей главе дипломной работе вопросы, связанные с заключением трудового договора в правоприменительной практике, позволяют сделать следующие выводы

Во-первых, несмотря на то, что прямого запрета на использование электронных документов при заключении трудовых договоров нет, однако одновременно с введением в действие института, регулирующего особенности труда дистанционных работников, соответствующие корректировки в текст ТК РФ не были сделаны. Это позволяет считать вариант применения электронных документов в принципе позволительным.

Все научно-педагогические работники высшего образования и научные работники в России находятся в ситуации неустойчивой занятости. Неприемлемость этой ситуации свидетельствует о необходимости заключения с

---

<sup>115</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 18.09.2017 г. по делу № 33-34469/2017 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).



профессорско-преподавательским составом трудовых договоров или на неопределенный срок, или на срок до достижения предельного возраста пребывания на соответствующих должностях.

Во-вторых, ТК РФ запрещает без оснований отказывать в приеме на работу. Однако причины для отказа в законодательстве не установлены. На практике устанавливаются следующие причины отказа: не доказано, что был отказ; не было вакантной должности; соискатель не подал заявление о приеме и нужные документы; выбрали другого кандидата; не подошли деловые качества.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Констатируя все выше изложенное в настоящей дипломной работе, представляется возможным сформулировать следующие выводы.

Во-первых, проведенный краткий обзор мнений ученых относительно понятия трудового договора, позволил сделать вывод о том, что данная научно-правовая категория используется в таких значениях, как соглашение между работником и работодателем, институт трудового права, институт трудового законодательства, раздел III ТК РФ, юридический факт, документ. При этом, каждый из указанных аспектов трудового договора имеет свои особенности и значение.

В рамках дипломной работы трудовой договор был рассмотрен как юридический факт, порождающий возникновение трудовых правоотношений между работником и работодателем, с момента его заключения как документа, в котором условия этих отношений, права и обязанности сторон согласованы сторонами и выражены в письменной форме.

Во-вторых, трудовой договор является формой индивидуального регулирования трудовых отношений. Как основание возникновения и существования во времени трудовых отношений трудовой договор выполняет функцию их специфического регулятора. Право на труд реализуется в результате возникновения между сторонами трудового договора трудового правоотношения, данную форму реализации права следует отнести к активным формам реализации права на труд.

В-третьих, в Трудовом кодексе РФ определены работы, которые запрещены для несовершеннолетних в целом (т.е. до 18 лет); дифференцированы по возрасту, а также по полу лишь нормы подъема и перемещения тяжестей. Однако в ст. 63 ТК РФ не раскрыто понятие «легкого труда, не причиняющего вреда здоровью», в связи с чем необходимо данный пробел устранить посредством уточнение понятия легкого труда в отношении несовершеннолетних разных возрастных групп.

В-четвертых, представляется целесообразным внести изменения в нормы Трудового кодекса РФ и соответствующих подзаконных нормативных актов, заменив понятия «примерная» и «типовая» формы трудового договора на «унифицированная» или «стандартная» форма трудового договора. Это будет более точно раскрывать значение и необходимость применения сторонами трудовых отношений соответствующих форм трудовых договоров, а также демонстрировать незыблемость фундаментальных положений ст. 57 ТК РФ, согласно которой содержание любого трудового договора, вне зависимости от персональных отличий его конкретных сторон, должно включать как обязательные условия, которыми нельзя пренебречь, так и дополнительные условия, служащие основанием для возможности обеспечить максимальную конкретизацию соответствующей правовой связи.

Так же мы считаем, что важно закрепить в федеральном законодательстве не перечень конкретных документов (так как их наименования могут варьироваться), а виды отношений в сфере труда, локальная регламентация которых требовала бы личного, под расписку ознакомления работника с устанавливающими их нормативными и индивидуальными правовыми актами.

Другая значимая проблема в рассматриваемой области, которая была рассмотрена дипломной работы – это правовое регулирование способов ознакомления работника с локальным нормативным актом. Представляется необходимым закрепить в Трудовом кодексе РФ один из трех вариантов способов ознакомления работника с локальным нормативным актом: 1) обязанность работодателя фиксировать подпись работника в случаях, когда она требуется, непосредственно на листах локального нормативного акта; 2) обязанность работодателя предоставлять работнику копию локального нормативного акта, в частности в электронном виде; 3) обязанность работодателя направлять электронную копию локального нормативного акта в органы Государственной инспекции труда. Любой из этих трех подходов не позволяет вносить изменения в содержание локального акта без ведома работника. Это во многом устранил проблемы фальсификации доказательств в

судебной практике, уменьшит объем злоупотреблений со стороны работодателя.

В-пятых, несмотря на то, что прямого запрета на использование электронных документов при заключении трудовых договоров нет, однако одновременно с введением в действие института, регулирующего особенности труда дистанционных работников, соответствующие корректировки в текст ТК РФ не были сделаны. Это позволяет считать вариант применения электронных документов в принципе позволительным. На основании ст

В-шестых, Трудовой кодекс РФ запрещает без оснований отказывать в приеме на работу. Однако причины для отказа в законодательстве не установлены. На практике устанавливаются следующие причины отказа: не доказано, что был отказ; не было вакантной должности; соискатель не подал заявление о приеме и нужные документы; выбрали другого кандидата; не подошли деловые качества. Отказывая в приеме на работу, необходимо сообщить причину отказа, обосновать свой отказ отсутствием необходимых деловых качеств у соискателя или их несоответствием особенностям вакантной должности и при наличии соответствующего требования соискателя, выдать ему на руки письменное объяснение причины отказа.

В целом, практика заключения трудового договора не является однозначной, в связи с чем необходимо ее обобщение с целью единообразного применения действующего трудового законодательства.

Проведя полное и всестороннее изучение и юридический анализ заключения трудового договора, следует вывод, что трудовой договор - один из самых важных документов трудового законодательства. От того, насколько четки его условия и правильно оформление, зависит, насколько плодотворным и бесконфликтным будет сотрудничество работника и работодателя. Принимая во внимание тенденцию усиления государственного контроля и надзора за соблюдением норм законодательства о труде, это становится вполне реальным.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

### Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 . № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 г. № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 г. № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 г. № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.
2. Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // Российская газета. – 1995. – 5 апреля. - № 67.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ (ред. от 03.08.2018) // СЗ РФ. – 1994. - № 32. – Ст. 3301.
4. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 г. № 14-ФЗ (ред. от 29.07.2018) // СЗ РФ. – 1996. - № 5. – Ст. 410.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) // СЗ РФ. – 2002. - № 1 (Ч. 1). – Ст. 3.
6. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 25.12.2018) «Об образовании в Российской Федерации» // СЗ РФ. – 2012. - № 53 (Ч. 1). – Ст. 7598.
7. Федеральный закон от 06.04.2011 г. № 63-ФЗ (ред. от 23.06.2016) «Об электронной подписи» // СЗ РФ. – 2011. - № 15. – Ст. 2036.
8. Постановление Правительства РФ от 12.04.2013 г. № 329 (ред. от 09.11.2018) «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» // СЗ РФ. – 2013. - № 16. – Ст. 1958.
9. Постановление Правительства РФ от 14.11.2002 г. № 823 «О порядке утверждения перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» // СЗ РФ. – 2002. - № 47. – Ст. 4678.

10. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 14.08.2008 г. № 424н «Об утверждении Рекомендаций по заключению трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения и его примерной форме» [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

11. Письмо Минтруда России от 23.09.2016 г. № 14-1/ООГ-8532 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

12. Письмо Роструда от 15.05.2014 г. № ПГ/4653-6-1 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

13. Письмо Роструда от 06.04.2010 г. № 937-6-1 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

14. Письмо Роструда от 31.10.2007 г. № 4412-6 «О порядке внесения изменений в должностные инструкции работников» [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

15. Письмо ФСС РФ от 20.05.1997 г. № 051/160-97 «О рекомендациях по разграничению трудового договора и смежных гражданско - правовых договоров» [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

16. ГОСТ Р 7.0.8-2013. Национальный стандарт Российской Федерации. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Делопроизводство и архивное дело. Термины и определения (утв. Приказом Росстандарта от 17.10.2013 г. № 1185-ст) [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

#### Специальная литература

17. Алексеевская А. Трудовые права спортсменов: споры по условиям контрактов // Трудовое право. - 2018. - № 10. - С. 80-84.

18. Безбах В.В., Кончева В.А., Мендоса-Молина С.В. Особенности правового регулирования труда дистанционных работников // Пробелы в российском законодательстве. - 2018. - № 3. - С. 244 - 246.
19. Белинин А.А. Введение в действие локальных актов, содержащих нормы трудового права и сроки разрешения разногласий, названных в статье 231 ТК РФ // Трудовое право. - 2006. - № 4. - С. 23 - 25.
20. Бережнов А.А. Необоснованный отказ в приеме на работу: практические вопросы // Трудовое право в России и за рубежом. - 2015. - № 4. - С. 39 - 42.
21. Бочарников Д.А. Проблемы доказывания лицом, ищущим работу, необоснованного отказа в заключении трудового договора в судебном порядке // Актуальные проблемы российского права. - 2016. - № 12. - С. 103 – 107.
22. Бубнова М. Изменение трудовой функции необходимо документировать // Трудовое право. - 2016. - № 3. - С. 41 - 48.
23. Вахрушева Ю. Что следует предусмотреть в трудовом договоре, чтобы облегчить внесение в него изменений в будущем. Практика споров // Трудовое право. - 2014. - № 7. - С. 53 – 65
24. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. - М.: Проспект, 2004. – 726 с.
25. Демидов Н.В. Правовое регулирование ознакомления работника с локальными нормативными актами организации // Законы России: опыт, анализ, практика. - 2018. - № 10. - С. 84-87.
26. Дивеева Н.И., Новикова Ю.А. О некоторых проблемах, возникающих при возмещении работником затрат, понесенных работодателем на его обучение // Трудовое право в России и за рубежом. - 2015. - № 3. - С. 24-27.
27. Еремина С.Н. Типовая и примерная формы трудового договора: актуальные вопросы применения // Журнал российского права. - 2017. - № 9. - С. 65-74.

28. Забрамная Е.Ю. Актуальные вопросы правового регулирования труда несовершеннолетних работников // Трудовое право в России и за рубежом. - 2018. - № 1. - С. 40-46.

29. Збойкова А.Н. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемым должностям // Профессиональное образование и общество. - 2014. - № 3. - С. 190-194.

30. Кагирова В.А. Актуальные проблемы заключения трудового договора // Вестник Башкирского ин-та социальных технологий. - 2009. - № 3. – С. 21-24.

31. Калюжнов Е.Ю. Обнародование локальных нормативных актов: процедуры и потенциал // Вестник ВолГУ. - 2013. - № 2. - С. 76 - 78.

32. Козлов М.А. Материальное вознаграждение как способ поощрения работников за труд // Советник бухгалтера государственного и муниципального учреждения. - 2016. - № 3. - С. 67-71.

33. Комиссарова Е.Г. Единство и дифференциация в системе гражданско-правовых договоров [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

34. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (краткий, постатейный) / Отв. ред. Ю.П. Орловский. 3-е изд. - М.: КОНТРАКТ, 2017. – 866 с.

35. Кончева В.А., Одинцов С.В. Актуальные вопросы правового регулирования труда отдельных категорий работников // Имущественные отношения в Российской Федерации. - 2018. - № 12. - С. 27-30.

36. Коробченко В.В. Избрание по конкурсу: объективный отбор или субъективный выбор? // Трудовое право в России и за рубежом. - 2013. - № 1. - С. 53 – 56.

37. Корсаков Д.М. Устанавливаем испытательный срок для нового работника // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. - 2018. - № 6. - С. 35-38.



38. Кравченко Е. Особенности оформления на работу иностранных граждан // Трудовое право. - 2017. - № 3. - С. 67 - 78.
39. Криницын А. Электронный расчетный листок: блажь или необходимость // Трудовое право. - 2017. - № 5. – С. 30-34.
40. Крылова Э.Ю. Особенности заключения трудового договора с несовершеннолетним работником // Судья. - 2015. - № 7. - С. 44 - 46.
41. Лушников А.М. Демократизм и локальное нормотворчество: теория и практика // Юридическая техника. - 2014. - № 8. - С. 68-72.
42. Лютов Н.Л. Срочный трудовой договор как инструмент неустойчивой занятости: многократное перезаключение и возможность заключения с научно-педагогическими работниками // Трудовое право в России и за рубежом. - 2018. - № 4. - С. 21-24.
43. Мариновская В. Отказ в приеме на работу - не повод для суда // Трудовое право. - 2017. - № 3. - С. 53 – 65.
44. Миронова А.Н. Становление и развитие норм о трудовом договоре (исторический аспект) // Адвокат. - 2016. - № 2. - С. 93-94.
45. Миронова А.Н. Функциональная роль трудового договора в механизме правового регулирования трудовых правоотношений // Законодательство и экономика. - 2016. - № 3. - С. 31-33.
46. Мун О. Пределы материальной ответственности работника // Трудовое право. - 2012. - № 12. - С. 9 – 30.
47. Нестеров С.Е. Особенности привлечения к труду сезонных работников // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. - 2018. - № 6. - С. 50-54.
48. Петров А.Я. Гарантии женщинам, лицам с семейными обязанностями при приеме на работу, переводе и увольнении // Законодательство и экономика. - 2015. - № 1. - С. 25 - 33.
49. Поляк М. Порядок аттестации должен соответствовать актам советского периода // Трудовые споры. - 2014. - № 8. - С. 21 – 22.

50. Саввина П.В. Гарантии при заключении трудового договора на примере Российской Федерации и Чешской Республики // Юридический мир. - 2016. - № 8. - С. 50 – 52.

51. Серебрякова Е.А., Ситникова Е.Г. Трудовой договор с иностранцем: от заключения до прекращения. - М.: Редакция «Российской газеты», 2017. - Вып. 17. - 176 с.

52. Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Материальная ответственность работодателя и работника: ошибки, рекомендации, судебная практика. - М., 2015. - Вып. 18. - Гл. 3. – С. 310-315.

53. Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В., Серебрякова Е.А. Изменяем трудовой договор: права, обязанности, оформление. - М.: Редакция «Российской газеты», 2017. - Вып. 5. – 625 с.

54. Суворова Т. Указываем место работы в трудовом договоре правильно // Учреждения здравоохранения: бухгалтерский учет и налогообложение. - 2018. - № 12. - С. 55-59.

55. Тихомиров М.Ю. Заключение трудового договора и оформление приема на работу: практическое пособие. 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Изд-во Тихомирова М.Ю., 2015. - 78 с.

56. Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. - М.: Юристъ, 2003. – 655 с.

57. Устюшенко А. Устанавливайте свои правила игры: еще один способ защиты в конфликтах с работником // Трудовое право. - 2012. - № 12. - С. 109 – 117.

58. Фарафонтова Е.Л. Проблемы правового регулирования неформальных отношений при заключении трудового договора // Российский юридический журнал. - 2018. - № 1. - С. 143 - 147.

59. Фарафонтова Е.Л. Проблемы реализации гарантий прав работника при заключении трудового договора в аспекте изменений законодательства // Российский юридический журнал. - 2016. - № 4. - С. 193 – 198.

60. Федорцова В.А. Правовая природа трудового договора // Дневник науки. - 2019. - № 2 (26). - С. 55-59.

61. Филипова И.А., Маковецкая Т.В. Сокращение работодателем затрат на персонал: соответствие требованиям законодательства // Юрист. - 2015. - № 22. - С. 39 – 43.

62. Хныкин Г.В. Трудовые споры о заработной плате и материальной ответственности // Законы России: опыт, анализ, практика. - 2007. - № 4. - С. 47-51.

63. Черных Н.В. Избрание по конкурсу научно-педагогических работников: Монография. - М.: Проспект, 2018. - С. 24 - 82.

64. Чернышева Л.А. Актуальные проблемы заключения трудового договора с бывшим государственным или муниципальным служащим // Государственная власть и местное самоуправление. - 2016. - № 5. - С. 48 - 50.

65. Что следует учесть родителям, если несовершеннолетний ребенок заключает трудовой договор? [Электронный ресурс] // Азбука права: электрон. журн. 2019.

66. Шестакова Е.В. Сложные вопросы приема на работу и увольнения [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

#### Материалы юридической практики

67. Постановление Конституционного Суда РФ от 14.07.2015 г. № 21-П // ВКС РФ. – 2015. - № 6.

68. Определение Конституционного Суда РФ от 19.05.2009 г. № 597-О-О [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

69. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // БВС РФ. – 2014. - № 4.

70. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // БВС РФ. – 2004. - № 6.

71. Постановление Девятнадцатого арбитражного апелляционного суда от 29.11.2017 г. № 19АП-2067/2016 по делу № А35-6874/2015 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

72. Постановление Президиума Архангельского областного суда от 05.09.2018 г. № 44Г-75/2018 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

73. Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 25.02.2016 г. по делу № 33-3701/2016 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

74. Апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 04.05.2016 г. по делу № 33-2196/2016 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

75. Апелляционное определение Верховного суда Удмуртской Республики от 29.02.2016 г. по делу № 33-738/2016 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

76. Апелляционное определение Забайкальского краевого суда от 29.03.2016 г. № 33-1407/2016 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

77. Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 17.12.2015 г. по делу № 33-18243/2015 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

78. Апелляционное определение Верховного суда Республики Коми от 12.12.2013 г. по делу № 33-6293/2013г. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

79. Определение Верховного Суда Республики Татарстан от 21.03.2016 г. № 3304933 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

80. Определение Верховного суда Удмуртской Республики от 21.09.2011 г. № 33-3363/11 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

81. Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 24.01.2018 г. по делу № 33-968/2018 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

82. Апелляционное определение Приморского краевого суда от 16.10.2018 г. по делу № 33-10050/2018 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

83. Апелляционное определение Суда Чукотского автономного округа от 27.04.2016 г. № 33-36/2016 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

84. Апелляционное определение Липецкого областного суда от 29.01.2018 г. по делу № 33-268/2018 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

85. Апелляционное определение Магаданского областного суда от 15.03.2017 г. № 33-134/2017 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

86. Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 26.06.2017 г. № 33-8158/2017 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

87. Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 30.11.2016 г. по делу № 33-15940/2016 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

88. Апелляционное определение Пензенского областного суда от 16.01.2018 г. по делу № 33-113/2018 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

89. Апелляционное определение Саратовского областного суда от 03.05.2018 г. по делу № 33-3275/2018 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

90. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 15.05.2018 г. по делу № 33-8968/2018 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

91. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 22.11.2017 г. по делу № 33-18734/2017 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

92. Апелляционное определение Челябинского областного суда от 01.06.2017 г. по делу № 11-6788/2017 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

93. Апелляционное определение Самарского областного суда от 31.10.2017 г. по делу № 33-14029/2017 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

94. Апелляционное определение Новосибирского областного суда от 25.05.2017 г. по делу № 33-4880/2017 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

95. Апелляционное определение Пензенского областного суда от 22.03.2016 г. по делу № 33-907/2016 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

96. Апелляционное определение Пермского краевого суда от 06.04.2016 г. по делу № 33-3504/2016 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

97. Апелляционное определение Астраханского областного суда от 01.06.2016 г. по делу № 33-2324/2016 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

98. Апелляционное определение Брянского областного суда от 14.08.2012 г. по делу № 33-2598/12 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

99. Апелляционное определение Липецкого областного суда от 10.07.2012 г. по делу № 33-1375/2012 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

100. Определение Приморского краевого суда от 02.07.2014 г. по делу № 33-5647 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

101. Определение Томского областного суда от 08.12.2015 г. № 33-3611 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

102. Определение Самарского областного суда от 04.07.2011 г. № 33-6768 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

103. Апелляционное определение Московского городского суда от 08.02.2018 г. № 33-5035/2018 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

104. Апелляционное определение Московского городского суда от 26.01.2018 г. по делу № 33-3179/2018 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

105. Апелляционное определение Московского городского суда от 18.09.2017 г. по делу № 33-34469/2017 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

106. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 28.06.2018 г. № 33-11842/2018 по делу № 2-1204/2018 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

107. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 27.07.2017 г. № 33-15637/2017 по делу № 2-3164/2017 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

108. Апелляционное определение Московского городского суда от 24.04.2017 г. по делу № 33-11485/2017 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

109. Апелляционное определение Московского городского суда от 24.08.2016 г. № 33-32981/2016 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

110. Апелляционное определение Московского городского суда от 20.05.2016 г. по делу № 33-19136/2016 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

111. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 14.06.2016 г. № 33-12275/2016 по делу № 2-290/2016 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

112. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 07.07.2015 г. № 33-10524/2015 по делу № 2-2487/2015 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

113. Апелляционное определение Московского городского суда от 26.11.2014 г. по делу № 33-26664/2014 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

114. Определение Московского областного суда от 08.02.2016 г. № 33-3351 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

115. Определение Московского городского суда от 24.11.2015 г. № 33-42376 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).

116. Определение Санкт-Петербургского городского суда от 12.01.2012 г. № 33-82/2012 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).



117. Решение Колпашевского городского суда Томской области от 25.01.2016 г. № 2-24.

118. Решение Ртищевского районного суда Саратовской области от 28.01.2011 г. № 2-8(1)

119. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, возникающим из трудовых правоотношений спортсменов и тренеров (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 08.07.2015) // БВС РФ. – 2016. - № 1.

120. Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26.02.2014) (ред. от 26.04.2017) // БВС РФ. – 2014. - № 4.

121. Обобщение судебной практики по трудовым делам 2009 г.: утв. Постановлением президиума Верховного суда Республики Башкортостан от 11 февраля 2009 г. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2019 г.).