

Министерство образования и науки Российской Федерации  
«Южно-Уральский государственный университет»  
Юридический институт  
Кафедра «Трудовое, социальное право и правоведение»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ  
Зав.кафедрой ТСПиП  
к.ю.н., доцент  
\_\_\_\_\_ Г.Х. Шафикова  
\_\_\_\_\_ 2017 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА  
ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАКЛЮЧЕНИЯ  
ТРУДОВОГО ДОГОВОРА  
ЮУрГУ – 40.03.01 2017. – 095-1064. Ю

Научный руководитель выпускной  
квалификационной работы  
старший преподаватель  
\_\_\_\_\_ Протченко Е.А.  
\_\_\_\_\_ 2017 г.

Автор выпускной  
квалификационной работы  
студент группы Ю-481  
\_\_\_\_\_ Семенова В.А.  
\_\_\_\_\_ 2017 г.

Нормоконтролер  
доцент кафедры  
\_\_\_\_\_ Филиппова Э.М.  
\_\_\_\_\_ 2017 г.

Челябинск 2017

## ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	<b>Ошибка! Закладка не определена.</b>
Глава 1 История развития трудового договора и процедура его заключения	
1.1 История развития и формирования понятия трудового договора.....	6
1.2 Предоставление документов, ознакомление с локальными нормативными актами и прохождение обязательного медицинского осмотра.....	16
1.3 Заключение трудового договора, издание приказа о приеме на работу и оформление приема на работу.....	25
Глава 2 Проблемы правового регулирования на стадии заключения трудового договора	
2.1 Необоснованный отказ в заключении трудового договора	<b>Ошибка! Закладка не определена.</b>
2.2 Заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения .....	49
2.3 Уклонение от заключения трудового договора и неправомерные действия при установлении испытательного срока .....	57
Заключение .....	<b>Ошибка! Закладка не определена.</b>
Библиографический список .....	73

## ВВЕДЕНИЕ

Свобода труда, провозглашенная каждому статьей 37 Конституции РФ, может быть реализована различными способами, среди которых осуществление предпринимательской деятельности, поступление на гражданскую или муниципальную службу, оказание услуг и исполнение работ по гражданско-правовым договорам и т.д. Актуальность темы исследования обусловлена тем, что трудовой договор является наиболее распространенной формой из всех форм реализации свободы труда. Гарантией такой свободы является соблюдение в каждом случае трудоустройства законного порядка заключения трудового договора с конкретным гражданином. Трудовая деятельность граждан является неотъемлемой составляющей их жизни и средством её финансового обеспечения. Можно также говорить о том, что посредством трудовой деятельности так или иначе удовлетворяются потребности человека в социальных связях, общении, постоянстве условий жизни, совместной деятельности, самореализации, служебном росте и т.д.

Несмотря на вновь вносимые поправки в Трудовой кодекс РФ, принятый ещё 21 декабря 2001 года, нормы, регулирующие заключение трудового договора, по сей день не совершенны, что создает почву для злоупотребления субъектами своими правами и игнорирования своих обязанностей. Данные нормы весьма лаконичны, обладают многочисленными пробелами, они не всегда дают четкое определение тех или иных важных понятий, что позволяет недобросовестным работодателям трактовать норму права в угоду своим интересам, обходя права и законные интересы работника. Однако не следует забывать и про добросовестных работодателей, которые возможно нарушают права работников по причине неправильного толкования тех или иных норм, обусловленного неоднозначным содержанием и пробелами норм, регулирующих отношения по трудоустройству.

Целью выпускной квалификационной работы является выработка предложений по совершенствованию трудового законодательства, регулирующего процедуру заключения трудового договора. Сформулированная цель предполагает решение следующих задач:

- 1) комплексный анализ и исследование правового регулирования процедуры заключения трудового договора;
- 2) изучение судебной практики по делам, связанным с процедурой заключения трудового договора;
- 3) выявление теоретических и практических проблем в сфере заключения трудового договора;
- 4) выявление неопределенности, пробелов, неоднозначного содержания норм, регулирующих процедуру заключения трудового договора.

Объект исследования выпускной квалификационной работы – правоотношения, складывающиеся по поводу заключения трудового договора.

Предмет исследования выпускной квалификационной работы – нормы трудового законодательства, регламентирующие порядок заключения трудового договора.

Теоретическую основу выпускной квалификационной работы составляют труды таких отечественных ученых и специалистов, как: Орловский Ю. П., Егоров В.И., Харитонов Ю.В., Гусов К.Н., Толкунова В. Н., Гасанова К.К., Мышко Ф.Г., Лищук В.В., Смирнова О.В., Снигерев И. О., Ципкина И.С., Ершова Е.А. и др.

Нормативную базу выпускной квалификационной работы составили: Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, а также другие нормативные правовые акты.

Методологической и теоретической основой исследования являются диалектический, логический, сравнительно-правовой и ряд других методов научного исследования.

Данная выпускная квалификационная работа, в соответствии с поставленными задачами, состоит из введения, основного содержания из двух глав, заключения и списка использованной литературы. В первой главе рассматриваются история развития трудового договора, дается общее его понятие, а также общие положения о процедуре заключения трудового договора, вторая глава посвящена анализу нарушений прав и законных интересов работников на стадии заключения трудового договора.

# 1 ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И ПРОЦЕДУРА ЕГО ЗАКЛЮЧЕНИЯ

## 1.1 История развития и формирования понятия трудового договора

Отдельные мысли о праве на труд встречаются в философских учениях античного мира. Однако впервые определение права на труд дано Гракхом Бабефом во второй половине 18 века: «Общество должно обеспечить всем своим членам работу и определить заработную плату, с тем, чтобы этой заработной платы было достаточно для приобретения продовольствия и для удовлетворения всех потребностей каждой семьи»<sup>1</sup>. Данное философское определение впервые получило правовое закрепление в Конституции Франции 1848 года. Право на труд согласно Конституции Франции подлежало охране наравне с правом собственности. Из приведенного определения права на труд, закрепленного в Конституции Франции, можно выделить следующие юридически значимые обстоятельства. Во-первых, обеспечение всех членов общества работой. Во-вторых, гарантированное получение каждым работающим заработной платы. В-третьих, получение заработной платы для приобретения продовольствия и для удовлетворения всех остальных потребностей каждой семьи. Недосказанность каждого из перечисленных юридически значимых обстоятельств не позволяет признать реализованным право на труд.

В ст. 37 Конституции РФ<sup>2</sup>, ст. 2 ТК РФ<sup>3</sup> говорится о праве на труд как о свободном распоряжении своими способностями к труду и свободном выборе рода деятельности и профессии. Формулировки названных статей не позволяют сделать вывод о том, что наше внутреннее законодательство закрепляет право на труд. В этих нормах не содержится ни одного

---

<sup>1</sup> Гракх Бабеф. Сочинения в четырех томах. Том 1. – М.: Наука, 1975. – С. 172.

<sup>2</sup> Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) // Собрание законодательства РФ. – 1993. – № 15. – Ст. 37.

<sup>3</sup> Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч.1). – Ст. 3.

юридически значимого обстоятельства, входящего в определение права на труд, которое дано Гракхом Бабефом и закреплено в Конституции Франции 1948 года. Сказанное не означает, что в Российской Федерации не гарантируется право на труд.

Начало отделения личного найма на работу от найма имущественного и обособление первого в самостоятельный договорный тип было положено в римском праве. И обычное последствие найма труда - подчинение работника хозяйской власти нанимателя - составляло в Риме чисто бытовое явление, не относившееся к области гражданского права. Такой вид найма существовал в силу того, что не был запрещен государством. Поэтому власть хозяина над нанявшимся носила неограниченный характер.

Приблизительно с 13 века найм труда приобретает черты определенного договорного типа. Характерным способом заключения договора найма работника в этот период является акт коммендации, заключающийся в том, что в торжественной обстановке лицо, нанимающееся на работу и поэтому поступавшее своей независимостью, вкладывало свои руки в руки господина, который в виде возмездия передавал ему какую-либо реальную или символическую вещь. Акт коммендации свидетельствовал о неограниченной власти господина не только над результатами труда, но и над личностью нанявшегося работника.

В России, как и на Западе, на первом этапе регулирования труда поступление в услужение было равносильно отречению от свободного состояния, и сама мысль о совмещении найма рабочей силы с личной свободой работника прививалась лишь постепенно. По Русской Правде наем в услужение только тогда не вел к холопству для нанимающегося, когда об этом оговаривалось в договоре. Такие оговорки встречались на практике очень редко. Однако, если такая оговорка и была сделана, но работник

состоял под хозяйской властью более шести месяцев, это рассматривалось как молчаливое согласие работника на закабаление хозяину до его смерти<sup>1</sup>.

Второй этап регулирования отношений в сфере труда характеризуется внедрением принципа договорной свободы. На Западе этот период связан с закреплением в Конституции Франции права на труд, охраняемого наряду с вещными правами.

Первым нормативным актом, регулирующим отношения в сфере труда на территории России, является Положение 1835 года «Об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на работу по найму». Данное Положение состояло из 10 статей и обязывало работодателя издать правила внутреннего трудового распорядка. Однако в Положении не было никаких указаний по поводу содержания таких правил. Поэтому их содержание определял работодатель без вмешательства с чьей-либо стороны. В связи с чем рассматриваемое Положение не повлияло на регулирование трудовых отношений. Работавший фабричным инспектором труда по Владимирскому округу А.А. Микулин писал, что Положение 1835 года практически осталось без применения ввиду того, что специальные органы надзора за его исполнением не создавались, они появились лишь в 1882 году.

Урегулирование трудового договора (договора найма) фактически происходит во второй половине 19 века. И здесь заметим, что дореволюционное законодательство отдельно регулирует порядок найма рабочих (рабочий договор) и договор найма на сельские работы. Найм рабочих в заведениях фабричной промышленности совершается на основании общих постановлений о личном найме, применяемом в сельском хозяйстве, с дополнениями, изложенными в специальных законах (Устав промышленности).

---

<sup>1</sup> Таль, Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Часть 1. – М.: Зерцало, 2010. – С. 94.



В 1862 г. изданы "Временные правила для найма сельских рабочих и служителей". Договор о найме по этим правилам, по желанию сторон, может быть словесным, или письменным; причем споры о словесных договорах принимаются к разбирательству тогда, когда действительность договора подтверждается или особо приглашаемыми свидетелями или запиской в книге волостного правления.

Для коренного пересмотра действующих законов о личном найме в 1870г. была учреждена Комиссия, под председательством генерал-адъютанта Игнатьева, которая выработала проект закона, а затем, по составлении проекта, он подвергнут новому рассмотрению в другой Комиссии, под председательством ст. секретаря Валуева, и наконец, в соединенных департаментах Госуд. Совета (в 1876 году). Комиссиями выработаны три систематических проекта: о найме рабочих, о найме прислуги и о приеме в обучение. В окончательном результате признано за лучшее ограничиться изданием новых правил о найме только на работы сельские, строительные и фабричные.

Главным нормативным актом, регулирующим трудовые отношения в дореволюционной России, стал Закон от 3 июня 1886 года "О найме рабочих и правилах надзора за фабричными заведениями". Данный Закон сохранил свою актуальность и в настоящее время. Им установлено правило, согласно которому "хозяин с нанявшимися должен обходиться справедливо и кротко, требовать от них только работы, условленной по договору или той, для которой наем учинен, платить им точно и содержать исправно".

Введение в действие Закона от 3 июня 1886 года означало возникновение новой отрасли права - трудового права. С принятием названного Закона у трудового права появились самостоятельный предмет и метод правового регулирования. Предметом новой отрасли стали отношения по найму рабочей силы и использованию ее в процессе труда. Метод трудового права заключался в том, что условия трудовой деятельности определялись путем заключения индивидуального договора найма с выдачей

расчетной книжки и утверждения правил внутреннего трудового распорядка. Таким образом, и в трудовом праве России главенствующим в этот период являлся договорный способ определения условий труда, вмешательство государства в регулирование труда сводилось к минимуму<sup>1</sup>.

В дореволюционной России принимался ряд законов в сфере труда: Устав о промышленности и Горный устав 1893 года, Закон о рабочем времени 1897 года, Законы о вознаграждении за увечья и о старостах в промышленных предприятиях 1903 года, Закон о страховании рабочих от несчастных случаев и болезни 1912 года. Перечисленные Законы также отличали договор о найме рабочих от договора о найме услуг, что свидетельствовало о наличии у трудового права своего предмета и метода. Область государственного регулирования отношений по труду постепенно увеличивалась. Хотя по-прежнему главенствующими оставались договорные начала определения условий труда. Имея в виду очевидное превосходство нанимателя над нанимающимся работником, нетрудно сделать вывод о том, что волеизъявление хозяина являлось решающим при определении условий трудовой деятельности. Власть хозяина над работниками ограничивалась лишь требованиями перечисленных законов, которые в незначительной степени могли повлиять на усмотрение хозяина при определении условий труда работников<sup>2</sup>.

Временное правительство разработало три законопроекта в сфере труда:

1. Проект Закона о трудовом договоре;
2. Правила о расчетных книжках;
3. Проект Закона о стачках.

Хотя ни одному из перечисленных законопроектов не суждено было вступить в действие, как минимум два из них представляют интерес и в наше время.

---

<sup>1</sup> Буянова, М.О. Трудовое право. – М.: РГ-Пресс, 2014. – С. 268.

<sup>2</sup> Дзгоева-Сулейманова, Ф.О. Трудовое право. – М.: Проспект, 2014. – С. 74.

С приходом советской власти начинается третий период регулирования отношений в сфере труда. На смену договорному определению условий труда приходит централизованное регулирование трудовых отношений путем издания декретов и законов.

Первым нормативным правовым актом советской власти в сфере труда стал Декрет "О восьмичасовом рабочем дне, продолжительности и распределении рабочего времени" от 29 (11) ноября 1917 года, которым установлен 8-часовой рабочий день и 48-часовая рабочая неделя. Следующим актом по регулированию отношений в сфере труда становится Декларация прав трудящегося и эксплуатируемого народа, принятая в январе 1918 года 3-м Всероссийским съездом Советов. В п. 4 Декларации предусмотрено с целью уничтожения паразитических слоев общества и организации хозяйств введение всеобщей трудовой повинности.

Первым кодифицированным актом в сфере труда стал КЗоТ 1918 года. В п. 2 Постановления о его введении в действие говорится о том, что он распространяется на всех лиц, работающих за вознаграждение на всех предприятиях, учреждениях и хозяйствах (советских, общественных, частных и домашних), а также на всех частных лиц, применяющих чужой труд за вознаграждение.

КЗоТ 1918 года закрепил переход от договорного к централизованному регулированию отношений в сфере труда.

Еще одним нормативным актом рассматриваемого периода является Декрет "О порядке утверждения коллективных договоров (тарифов), устанавливающих ставки заработной платы и условий труда", который в дальнейшем стал составной частью КЗоТ 1922 года.

Таким образом, вторым кодифицированным актом в сфере труда стал КЗоТ 1922 года. Из ст. 1 КЗоТ РСФСР 1922 года следовало, что он распространяется на всех лиц, работающих по найму, в том числе и на дому (квартирников), и его правила обязательны для всех предприятий, учреждений и хозяйств (государственных, не исключая и военных,

общественных и частных, в том числе раздающих работу на дом), а также для всех лиц, применяющих чужой труд за вознаграждение. Следовательно, и КЗоТ РСФСР 1922 года исходил из того, что его нормы распространяются на всех лиц, использующих чужой труд за вознаграждение.

В дальнейшем в законодательство о труде вносились изменения, которые ознаменовали обратный переход к централизованному регулированию отношений в сфере труда без элементов договорной регламентации. В этот период в законодательство о труде вносились изменения, ограничивающие трудовые права работников. В частности, была установлена уголовная ответственность за нарушение работниками своих трудовых обязанностей, а также введен запрет на увольнение по собственному желанию. Эти ограничения трудовых прав действовали, начиная с 1940 по 1956 годы.

Период централизованного регулирования трудовых отношений достиг расцвета с принятием 15 июля 1970 года Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде и 9 декабря 1971 года КЗоТ РСФСР<sup>1</sup>. Названные кодифицированные акты и множество других нормативов, принятых в централизованном порядке, единообразно определяли условия трудовой деятельности работников. Роль договорного регулирования сводилась к фиксации принятых в централизованном порядке стандартов.

Внесением 5 февраля 1988 года изменений в ст. 5 КЗоТ РСФСР начинается четвертый этап в регулировании трудовых отношений. Данный этап характеризуется переходом от централизованного к договорному способу определения условий трудовой деятельности работников. Решающим на этом этапе стало принятие Трудового кодекса РФ (ТК РФ), который существенно расширил договорную свободу при регламентации отношений в сфере труда. Из чего следует, что постепенно был осуществлен

---

<sup>1</sup> Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) (ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002) – Ведомости ВС РСФСР, 1971 – № 50 – Ст. 1007.

обратный переход от централизованного к договорному регулированию трудовых отношений.

В настоящей работе мы сочли возможным выделить и пятый – современный этап развития трудовых отношений и трудового договора. Кодекс законов о труде РФ 1971 г. утратил силу.

С 1 февраля 2002 года в России действует новый Трудовой кодекс Российской Федерации, который является законом прямого действия, обязательным для применения всеми работодателями, независимо от форм собственности (ст. 11 Трудового кодекса Российской Федерации). Принудительный труд, к которому в частности относятся нарушения сроков выплаты зарплаты, выплата ее не в полном размере, работа в качестве меры наказания и т. д., запрещен (ст. 4 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовой кодекс изменил порядок приема на работу. Раньше на основании заявления гражданина руководителю было достаточно издать приказ о приеме его на определенную должность с таким-то окладом. Теперь работодатель обязан, дополнительно оформить письменный трудовой договор с каждым работником; постоянным, временным, сезонным, совместителем и т.д. (ст. 16 Трудового кодекса Российской Федерации). Один экземпляр этого договора передается работнику, второй - хранится у работодателя. Содержание приказа или распоряжения работодателя должно соответствовать условиям заключенного договора. Приказ объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического допуска к работе. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию приказа.

В тексте нового Кодекса термин "трудовой договор (контракт)", применявшийся ранее в КЗоТ РФ, заменен во всех случаях термином "трудовой договор".

Слово "контракт" появилось впервые в Законе СССР от 04.06.1990 №1529-1 «О предприятиях и предпринимательской деятельности»<sup>1</sup>. От обычного трудового договора контракт в то время отличался письменной формой, срочностью, а также простотой его расторжения по дополнительным основаниям, им самим же и предусмотренным.

Позже после принятия ряда подзаконных актов, распространение контрактной системы найма было направлено на отдельные категории работников. Контракты ограничивали трудовые права работников.

В 1992 г. в КЗоТ РФ были внесены изменения, согласно которым контракт стал тождественным трудовому договору.

Основные трудовые права и гарантии, предоставляемые гражданам, законодательство РФ связывает с трудовым договором. Согласно ст. 37 Конституции РФ установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск гарантируются только тому гражданину, который работает по трудовому договору. И именно с трудовым договором связаны другие гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством, для работника.

В статье 37 Конституции РФ закреплена свобода труда, право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию без какой-либо дискриминации, при запрещении принудительного труда.

В условиях рынка труда свобода труда позволяет каждому гражданину (физическому лицу) реализовать право на труд на основе трудового договора при свободном добровольном выборе профессии и соответствующей работы. Трудовой договор выступает, таким образом, основной формой реализации свободы труда.

---

<sup>1</sup>Трудовое право России / под ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. – М.: Юрайт, 2013. – С. 283.

Вместе с тем трудовой договор является той юридической формой, которая в максимальной мере предоставляет работодателю для свободного осуществления подбора необходимых ему работников с учетом его собственных интересов и потребностей. Следовательно, в трудовом договоре отражается свобода труда и договорный принцип регулирования трудовых отношений, позволяющие сторонам свободно и добровольно выбирать друг друга исходя из своих частных интересов на рынке труда. В этом проявляется важная социальная и экономическая роль трудового договора, но его значение шире.<sup>1</sup>

Это и функциональная роль трудового договора в механизме правового регулирования трудовых отношений, и юридическое значение трудового договора, что особенно проявляется в соотношении трудового договора и трудового правоотношения. Как юридический акт – основание возникновения трудового правоотношения – трудовой договор позволяет его сторонам (работнику и работодателю) достичь соглашения по условиям договора, то есть по его содержанию, индивидуализировать и конкретизировать эти условия, определить права и обязанности сторон.

Трудовой договор является также основанием существования и развития трудового правоотношения. Изменение сторонами условий трудового договора (переводы, перемещения и др.) влечет за собой изменение трудового правоотношения, а прекращение трудового договора разрывает юридическую связь его сторон, то есть ведет к прекращению трудового правоотношения.

Кроме того, трудовой договор является одним из важнейших институтов, который занимает центральное место в системе российского трудового права. Он объединяет правовые нормы, регулирующие порядок заключения, изменения и прекращения данного договора.

---

<sup>1</sup>Куренной А.М. Трудовой договор в Российской Федерации: понятие, содержание и порядок заключения // Законодательство. – 2011. – N 1. – С. 19.

## 1.2 Предоставление документов, ознакомление с локальными нормативными актами и прохождение обязательного медицинского осмотра

Прежде чем выбрать конкретного сотрудника и заключить с ним трудовой договор, работодатель, либо его работники по кадрам обычно проводят различные устные собеседования, анкетирование, тестирование и другие мероприятия, которые не урегулированы в законодательстве. Единственной урегулированной в законе процедурой, проводящейся до заключения трудового договора и направленной в том числе на подбор кадров, является истребование и изучение ряда необходимых документов.

По общему правилу, установленному ст. 65 ТК РФ, лицо, которое принимается на работу, должно предъявить работодателю определенный ряд документов, в число которых входят следующие:

1. Документ, удостоверяющий личность;
2. Трудовая книжка, кроме случая, если работник уже имеет основную работу и поступает по совместительству;
3. Страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования. Если работник поступает на работу впервые, то страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляется работодателем;
4. Документы воинского учета;
5. Документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
6. Справка о наличии либо отсутствии судимости, факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям при приеме на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, которые имеют или имели судимость, подвергаются или подвергались уголовному преследованию;



7. Дополнительные документы, необходимость предъявления которых может быть предусмотрена только ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

Этот перечень документов является обязательным, и непредставление какого либо из обязательных документов будет являться нарушением закона<sup>1</sup>. Так, например, из материалов гражданского дела № 2-1003/2011 Кондопожского городского суда РК в ходе прокурорской проверки было установлено, что МДОУ детский сад №7 «Светлячок» не принял меры к приведению правил внутреннего трудового распорядка, которые регламентируют порядок приема на работу, в соответствие с ч. 1 ст. 65 ТК РФ, а именно в этих правилах указан неполный перечень документов, которые обязан предоставить работник при трудоустройстве. Более того, в личных делах педагогов отсутствовали справки о наличии (отсутствии) судимости, то есть при приеме на работу они не истребовались. Таким образом, МДОУ действовало в нарушении ст. 65 ТК РФ и ст. 331 ТК РФ.

Несмотря на то, что такое действие не предусмотрено законом, но для того, чтобы в будущем доказать сам факт передачи работодателю документов, целесообразно будет потребовать у работодателя выдать расписку о получении документов, которые будут храниться у работодателя продолжительное или непродолжительное время. По делу №33-782/2014 апелляционным определением судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда Республики Карелия оставила без изменения решение Петрозаводского городского суда РК, а апелляционную жалобу истца, в которой он просил об отмене решения нижестоящего суда в части отказа в обязанности ответчика восстановить трудовую книжку, без удовлетворения. Как пояснил истец в своей жалобе, по его мнению, нижестоящий суд не принял во внимание показание свидетеля, который является работником ответчика и который подтверждал факт передачи трудовой книжки. Однако судебная коллегия в судебном заседании пришла к выводу о том, что суд первой

---

<sup>1</sup> Ершова, Е.А. Трудовое право в России – М.: Статут, 2007. – С.198.

инстанции обосновано отказал истцу в удовлетворении требования об обязанности ответчика восстановить принадлежащую истцу трудовую книжку, так как истец не смог доказать факт передачи трудовой книжки ответчику. Судебная коллегия сослалась на то, что ответчик отрицал факт передачи трудовой книжки при передаче документов и предоставил акты приема-передачи документов, где трудовая книжка не значится. Поэтому суд первой инстанции обосновано не принял во внимание показания свидетеля в качестве достоверного доказательства факта передачи трудовой книжки, так как такие показания не согласуются с иными документальными доказательствами, которые были предоставлены суду. Следовательно, доводы апелляционной жалобы истца являются несостоятельными.

Доказанный факт передачи документов работодателю имеет доказательственное значение в различных трудовых спорах, например, по делу № 2-166/2012 Сегежский городской суд РК 13.03.2012 г. отказал в удовлетворении искового требования о признании отказа в приеме на работу необоснованным. Принимая решение, суд учитывал Постановление Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 г., где сказано, что при рассмотрении дел подобной категории судам необходимо проверить, в частности, велись ли переговоры о приеме на работу. Было выяснено, что истцом в подтверждение своих требований не было предоставлено соответствующих доказательств, а именно не было предоставлено письменного заявления истца о приеме на работу, доказательств направления работодателю документов, предусмотренных ст. 65 ТК РФ и т.д.

Как было замечено, заявление о приеме на работу тоже является доказательством, подтверждающим обстоятельства, имеющие значение при рассмотрении судом трудовых споров. Поэтому следует сказать что, несмотря на то, что это не урегулировано в законодательстве, но обычно прием на работу включает подачу заявления о таком приеме. Как правило, заявление пишется от руки в произвольной форме и содержит указание на должность, на которую претендует соискатель. Хотя в ТК РФ такой документ

как заявление не фигурирует, но при изучении судебных дел можно сделать вывод о том, что заявление является неотъемлемой частью большинства трудовых отношений. Следовательно, если судебная практика использует заявление как доказательство, повсеместная трудовая практика указывает на обязательность заявлений для приема на работу, то отсутствие в трудовом законодательстве указания на заявление как обязательного документа при приеме на работу является пробелом, который необходимо восполнить. Ещё одним доводом является мнение В.И Егорова и Ю.В. Харитоновой о том, что «в нормативных правовых актах, регламентирующих порядок установления служебных и трудовых отношений в сфере государственной службы и в некоторых других областях, находящихся за пределами трудового права, заявление относится к числу обязательных кадровых документов»<sup>1</sup>. Так, в ст. 26 ФЗ от 27.07.2004 № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе РФ" указывается, что гражданин, поступающий на гражданскую службу, при заключении служебного контракта помимо других документов предьявляет представителю нанимателя его письменное заявление с просьбой о поступлении на гражданскую службу. Аналогичная норма содержится в ст. 16 ФЗ от 02.03.2007 № 25-ФЗ "О муниципальной службе в РФ" в которой также указывается на необходимость предьявления заявления с просьбой о поступлении на муниципальную службу.

Информация, которая содержится в предоставляемых документах, относится к персональным данным работника, на которую распространяется режим, установленный в главе 14 ТК РФ о защите персональных данных<sup>2</sup>. Как уже говорилось, работодатель вправе запрашивать только те документы, которые обязательны в силу закона, но зачастую работодатель желает знать несколько больше, чем это предписывает закон, для чего он и прибегает к использованию различных анкет. Составляя данные анкеты, работодатели

---

<sup>1</sup> Егоров В. И. Трудовой договор: учеб. пособие – М: Кнорус, 2007. – С.230.

<sup>2</sup> Захарова, Н. А. Трудовое право России – Саратов: Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2014. – С.114.

часто забывают о п. 4 ст. 86 ТК РФ который прямо запрещает получать и обрабатывать сведения о работнике, которые относятся в соответствии со ст. 10 ФЗ от 27.07.2006 № 152-ФЗ к специальной категории персональных данных, в число которых входит информация о расовой и национальной принадлежности, политических взглядах, религиозных или философских убеждениях, интимной жизни. Вместе с тем ст. 10 указанного ФЗ содержит исключительные случаи, когда обработка такой информации допускается, например, это согласие в письменной форме соискателя на обработку таких данных. При этом, согласие должно быть добровольным, а не вынужденным под угрозой отказа в заключении трудового договора, что является нарушением трудового законодательства со стороны работодателя. Таким образом, соискатель может отказаться от заполнения анкеты, содержащей вопросы о личной жизни, родственниках и другой информации, ведь необходимый деловой портрет работодатель может составить, опираясь на предоставленные документы, предусмотренные ст. 65 ТК РФ, а также по итогам собеседования. Как отмечает Ф.А. Абаев, «персональные данные работника должны позволить идентифицировать его не только и не сколько как человека, а прежде всего как работника, это означает, что персональные данные работника – это в первую очередь информация, которая имеет отношение к профессиональной квалификации работника, его деловым, профессиональным качествам и к требованиям, которые могут быть предъявлены в связи с характером работы»<sup>1</sup>. Поэтому целесообразно согласиться с его предложением о том, чтобы установить перечень сведений, которые не могут быть истребованы от работника, даже при его согласии.

После предоставления необходимых документов и до момента подписания трудового договора ст. 68 ТК РФ возлагает обязанность на работодателя ознакомить работника под роспись с локальными

---

<sup>1</sup>Абаев Ф.А. Историко-правовые предпосылки формирования и современные тенденции развития института персональных данных в трудовом праве // Пробелы в российском законодательстве. – 2013. – № 5. – С.139.

нормативными актами, а также с коллективным договором, если он имеется. Это обусловлено тем, что «поскольку включение всех условий труда работника в трудовой договор практически невозможно, многие работодатели принимают локальные нормативные акты по отдельным группам вопросов, имеющим общий характер для всех или конкретной группы работников»<sup>1</sup>. К локальным нормативным актам относятся правила внутреннего трудового распорядка, штатное расписание, график отпусков, график сменности, должностные инструкции, инструкции по технике безопасности, положение о коммерческой тайне и т.д. Следует помнить, что не все локальные нормативные акты, принимаемые работодателем, необходимо доводить до сведений работника, а лишь те, которые непосредственно связаны с его трудовой деятельностью. Между тем на практике работодатель может столкнуться с проблемой определения перечня локальных нормативных актов, с которыми он обязан ознакомить работников. Наилучшим выходом из данной ситуации будет разработка для каждой должности, которая числится в штатном расписании организации, перечень конкретных локальных нормативных актов, которые непосредственно регулируют труд данного работника.

Где именно должна стоять роспись работника, а также дата, подтверждающая, что работник был ознакомлен с локальными нормативными актами именно до заключения трудового договора, а не после, законодатель не указывает, что можно рассматривать как очередной пробел в законодательстве. Предлагается дополнить ст. 68 ТК РФ положением о том, где должна стоять роспись работника, например, в отдельном приложении к трудовому договору, либо в специальном журнале ознакомления, где должна будет указываться также и фамилия, имя, отчество работника, дата ознакомления<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup>Сафонов А.Л. Комментарий официальных органов к ТК РФ. – М.: Юридическая литература, 2006. – С.233.

<sup>2</sup>Шевченко, О.А. Комментарий к Трудовому кодексу РФ – М.: Проспект, 2014. – С.184.

Важность ознакомления работника с локальными нормативными актами состоит не только в том, что это предписание закона, за неисполнение которого работодатель может быть подвергнут административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ, но и то, что при рассмотрении гражданских дел суд исходит из того, что ответственность за предоставление документов для ознакомления лежит на работодателе. Так, например, по делу №2-135/12 от 11.01.2012 г. Орджоникидзевским районным судом Свердловской области было принято решение об удовлетворении исковых требований Корякиной И.В. к МБОУК ДОД «Детская музыкальная школа №5» о признании незаконным приказа о дисциплинарном взыскании в виде замечания и компенсации морального вреда. По материалам дела следует, что приказом ответчика истице было объявлено замечание за неисполнение приказа «О введении листа ознакомления», который обязывает работников ознакомиться с локальными нормативными актами работодателя и расписаться в подтверждении ознакомления. Истица полагала, что дисциплинарное взыскание применено к ней незаконно, поскольку она правомерно отказалась ставить свою роспись в листе ознакомления, причиной чему было непредставление работодателем для ознакомления правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, положения о системе оплаты труда, премировании и стимулировании труда. В подтверждение чего истица предоставила копию своей объяснительной, где она указывала, какие документы ей не предоставил работодатель.

Помимо предоставления обязательных документов и ознакомления с локальными нормативными актами работодателя И.П. Безотецкая добавляет, что «при приеме на работу ТК РФ предусмотрены и другие дополнительные условия, обязательность выполнения которых следует либо из требований законодательства, либо возникает по соглашению сторон трудового договора, где к дополнительным условиям относится прохождение

обязательного предварительного медицинского осмотра»<sup>1</sup>. На работодателя законодательно возложена обязанность по обеспечению безопасных условий и охраны труда, а контроль за состоянием здоровья работника является одной из мер, которые направлены на достижение этой цели. Такой контроль проводится в формах обязательных медицинских осмотров, а также психиатрических освидетельствований работников. Одним из видов обязательных медицинских осмотров является предварительный медицинский осмотр, который проводится при поступлении на работу. Федеральное законодательство устанавливает случаи, когда такие медицинские осмотры обязательны, то есть когда работодатель обязан направить работника на медицинский осмотр, а работник обязан его пройти. Например, согласно ст. 69 ТК РФ предварительный медицинский осмотр обязателен для несовершеннолетних, а также он обязателен, согласно ст. 213 ТК РФ, для лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, для поступления на работу в организации пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций, детских учреждений и т.д. В одних случаях предварительные осмотры проводятся для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний, в других случаях в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний. Работодатель не вправе сам устанавливать обязательность предварительных медицинских осмотров, когда их необходимость не предусмотрена законодательно.

По общему правилу, установленному в ст. 69 ТК РФ, предварительный медицинский осмотр осуществляется до заключения трудового договора, если же он проводится уже после подписания трудового договора, то это

---

<sup>1</sup>Безотецкая, И.П. Правовое регулирование заключения трудового договора. – Хабаровск: Изд-во ДВГУПС, 2013. – С.77.

является нарушением трудового законодательства. Предварительные медицинские осмотры проводятся только медицинскими организациями, имеющими лицензию, которая дает право осуществлять данный вид деятельности. После окончания прохождения лицом, поступающим на работу, предварительного осмотра медицинская организация выдает заключение по результатам такого осмотра. Работодатель не вправе принимать и допускать к работе лицо, имеющее медицинские противопоказания к данной работе, либо вовсе не прошедшее обязательный медицинский осмотр<sup>1</sup>.

Согласно ст. 213 ТК РФ обязательные медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя. Поэтому даже если кандидат прошел предварительный медицинский осмотр за свой счет, работодатель обязан возместить расходы, независимо от того, будет ли заключен в дальнейшем трудовой договор или нет. Для возмещения расходов кандидат должен предъявить работодателю все документы, подтверждающие прохождение осмотра и содержащие сумму, которая была затрачена, а при возникновении трудового спора предъявить такие документы в суд. Так, например, по делу №2-2462/2015 от 09.12.2015 г. Железнодорожный районный суд Рязанской области принял решение об удовлетворении искового требования о взыскании денежной суммы за прохождение предварительного медицинского осмотра. По материалам дела следует, что истец при трудоустройстве на работу к ответчику прошел предварительный медицинский осмотр за счет собственных средств, после чего истец обратился к ответчику с письменным заявлением о возмещении денежных средств, которые были затрачены на проведение медицинского осмотра, однако указанные средства работодателем не были возмещены. Утверждения

---

<sup>1</sup> Резепова, В. Е. Трудовое право России. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015. – С. 61.



истца подтвердились квитанцией, чеком и договором на оказание платных медицинских услуг<sup>1</sup>.

### 1.3 Заключение трудового договора, издание приказа и оформление приема на работу

Прежде чем говорить о правилах заключения трудового договора, необходимо разобраться, между кем он заключается, а именно, кто же является сторонами трудового договора. Как видно из определения ст. 56 ТК РФ, трудовой договор – это двустороннее соглашение, где одной стороной является физическое лицо, которое приобретает статус работника, другой стороной является юридическое лицо, либо физическое лицо, либо индивидуальный предприниматель, который в свою очередь приобретает статус работодателя в данных правоотношениях.

Как правило, работником может стать физическое лицо по достижении 16 лет. Но следует иметь в виду, что иными нормативными актами данный возраст может быть либо повышен, либо понижен<sup>2</sup>. Например, в ст. 265 ТК РФ установлены виды работ, где запрещено применение труда лиц в возрасте до 18 лет. Закон также может предусмотреть и снижение возрастного порога. Так, гражданин, достигший 15 лет, вправе заключить трудовой договор, если он оставил в соответствии с федеральным законом обучение в общеобразовательном учреждении или уже приобрел общее образование, либо продолжает учиться по основной общеобразовательной программе общего образования не очной формы. Закон допускает заключение трудового договора и с лицами, которые достигли 14 лет. С согласия одного из родителей или попечителя, а также органа опеки и попечительства может быть заключен трудовой договор с учащимися для выполнения в свободное

---

<sup>1</sup>Русских, Т. В. К вопросу об ограничении свободы сторон трудового договора при его заключении // Вестник Удмуртского университета. – Ижевск, 2013. – № 2–3. – С. 185.

<sup>2</sup>Шевченко, О.А. Комментарий к Трудовому кодексу РФ. – М.: Проспект, 2014. – С 67.

от учебы время работы, но с некоторыми ограничениями, установленными федеральным законодательством. Если работодателем является организация кинематографии, театра, цирк, то с согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства возможно заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет. Законодательно не урегулирован вопрос, в какой форме должно отражаться согласие родителя (попечителя) и органа опеки и попечительства, но работодателю целесообразнее получить такое разрешение в письменной форме для того, чтобы иметь документальное подтверждение в случае возникновения трудовых споров.

ТК РФ не устанавливает общий для всех работников предельный возраст для заключения трудового договора, тем не менее существует определенный круг работ и должностей, в отношении которых законодательством устанавливается максимальный (предельный) возраст. В таких случаях лицо старше указанного возраста не может быть принято на соответствующую работу. Так, согласно ст. 332 ТК РФ в государственных и муниципальных вузах должности ректора и проректора замещаются лицами в возрасте не старше 65 лет.

Согласно ст. 20 ТК РФ, работодателем, если речь идет о физическом лице, может быть лицо только с 18 лет при наличии гражданской дееспособности в полном объеме. Если физическое лицо ограничено судом в дееспособности, но достигло 18 лет и имеет самостоятельный доход, то с письменного согласия попечителей такое физическое лицо имеет право заключать трудовые договоры с работниками, но только в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства. Если физическое лицо признано судом недееспособным, но достигло 18 лет и имеет самостоятельный доход, то его попечители могут заключать трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания этих физических лиц и помощи им по ведению домашнего хозяйства. Но возможны и случаи, когда физическое лицо может самостоятельно заключить трудовой в качестве

работодателя и до достижения им 18 лет. При эмансипации или вступлении в брак до 18 лет гражданин, не достигший этого возраста, приобретает дееспособность в полном объеме. Физические лица от 14 до 18 лет, которые не приобрели гражданскую дееспособность в полном объеме, могут заключать трудовые договоры с работниками, но при условии наличия собственных доходов и с письменного согласия своих законных представителей (родителей, попечителей).

Однако, большинство работодателей – это юридические лица. Юридические лица вправе осуществлять свою деятельность, включая право на заключение трудовых договоров с работниками, с момента государственной регистрации, а в случаях, предусмотренных федеральным законодательством, с момента получения специального разрешения (лицензии).

Согласно ст. 67 ТК РФ трудовой договор должен быть заключен в письменной форме. Письменная форма является выражением воли сторон о возникновении трудовых отношений и представляет собой документ, подписанный каждой из сторон. Главный плюс письменной формы трудового договора состоит в том, что все важные условия достигнутого соглашения между сторонами содержатся в едином и обязательном для работника и работодателя документе. В случае же возникновения трудового спора письменный трудовой договор может иметь доказательственное значение. Никитин Е. отмечает тот факт, что «письменная форма трудового договора обязательна как по основному месту работы, так и при поступлении на работу по совместительству, при этом не имеет значения, куда на работу по совместительству поступает работник – к тому же работодателю, у которого выполняемая работа является основной, или к другому работодателю»<sup>1</sup>. Трудовой договор должен быть составлен в двух экземплярах, один из которых будет храниться у работника, а другой у

---

<sup>1</sup>Никитин Е.А. Заключение трудового договора // Служба кадров и персонал. – 2008. – №12. – С. 106.

работодателя. Передача работнику его экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на его экземпляре трудового договора. По мнению И. И. Андриановской «законодатель предполагает, что каждый экземпляр (и работника и работодателя) идентичен; условия, закрепленные в нем, согласованы сторонами, и стороны договорились осуществлять трудовые отношения на обозначенных в трудовом договоре условиях, в их интересах и целях»<sup>1</sup>.

По общему правилу, согласно ч. 1 ст. 61 ТК РФ, трудовой договор вступает в силу со дня его подписания сторонами, либо со дня, когда работник был фактически допущен к работе с ведома и по поручению работодателя или его представителя, учитывая правило о том, что если даже трудовой договор не был оформлен в письменном виде, он всё равно считается заключенным. Дата подписания трудового договора и дата начала работы могут совпадать или не совпадать, где дата начала работы может быть отнесена сторонами на какой-либо другой день. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после даты подписания трудового договора между работником и работодателем. Трудовое законодательство предусматривает неблагоприятные последствия для работника, не преступившего к работе в установленный день. Не преступившим к работе работник считается не только, когда он не явился на работу, но и тогда, когда он находится на работе, но не приступает к исполнению трудовых обязанностей. В таком случае у работодателя есть право аннулировать трудовой договор, который будет считаться незаключенным. При аннулировании у работника сохраняется право на страховку, если страховой случай наступил в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

Часть 3 ст. 67 ТК РФ содержит положение о том, что существуют предусмотренные законом случаи, при которых необходимо согласование

---

<sup>1</sup>Андриановская, И. И. Трудовой договор. – Южно-Сахалинск: СахГУ, 2012. – С.13.

возможности заключения трудового договора, либо условий трудового договора с определенными лицами или органами, либо составление экземпляров трудовых договоров в большем количестве.

Действующее трудовое законодательство не предусматривает конкретную форму письменного трудового договора, и поэтому стороны трудового договора сами определяют удобную для них форму. Однако следует учитывать, что при составлении трудового договора необходимо руководствоваться ТК РФ, а именно требованиями, установленными в гл. 10 и 11 ТК РФ. По смыслу ст. 57 ТК РФ трудовой договор состоит из сведений и условий. О сведениях, в отличие от условий трудового договора, стороны не договариваются, сведения констатируют факты, которые имеют существенное значение для сторон трудового договора, например, это ФИО работника и работодателя, место и дата заключения трудового договора и т.д. Условия трудового договора – это те условия, которые определяют права и обязанности его сторон, их называют содержанием трудового договора. Когда трудовой договор содержит все обязательные сведения и условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, то он считается оформленным надлежащим образом. Обязанность по надлежащему оформлению трудового договора лежит на работодателе, а в случае нарушения своей обязанности на него может быть наложен административный штраф по ч. 3 ст. 5. 27 КоАП. Работник в свою очередь не несет ответственности за то, что с ним не был надлежаще оформлен трудовой договор, либо вовсе не был оформлен трудовой договор в письменном виде<sup>1</sup>.

После заключения трудового договора с работником, работодатель оформляет его прием на работу приказом либо распоряжением, который издается на основании данного трудового договора. Действие данного правила ограничено по кругу лиц, то есть работодатели – физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями, освобождены от обязанности издания приказа о приеме на работу. Необходимо отметить, что

---

<sup>1</sup> Кондратьева, Е. В. Трудовой договор. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2008. – С 112.

юридическим фактом возникновения трудовых отношений является не приказ (распоряжение) о приеме на работу, а трудовой договор. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно полностью соответствовать условиям заключенного трудового договора, что означает запрет включения в приказ (распоряжение) условий, не предусмотренных трудовым договором, особенно ухудшающих положение работника. Если работодатель всё же включил условие, не предусмотренное в трудовом договоре, то это автоматически влечет недействительность данного условия, но не приказа (распоряжения) в целом.

Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты" утверждены две формы приказа (распоряжения) о приеме на работу. Унифицированная форма № Т-1 предназначена для оформления на работу одного работника, а унифицированная форма № Т-1а предназначена для приема на работу сразу нескольких работников. Данные формы с 1 января 2013 года носят рекомендательный характер и не являются обязательными к применению. Однако после 2013 года многие работодатели не отказались от унифицированных форм приказа о приеме на работу, так как такие формы имеют большое преимущество в их сравнительно простой и понятной форме.

В трехдневный срок со дня фактического начала работы приказ должен быть объявлен работнику под роспись. Если поступит требование работника к работодателю о выдаче надлежаще заверенной копии такого приказа (распоряжения), то работодатель должен будет удовлетворить данную просьбу работника.

Далее на основании приказа (распоряжения) работником кадровой службы, либо самим работодателем вносится запись в трудовую книжку о приеме работника на работу, и заполняются соответствующие сведения в личной карточке.

После заключения трудового договора и издания приказа о приеме на работу вносится соответствующая запись в трудовую книжку нового работника. Согласно ч. 3 ст. 66 ТК РФ каждый работодатель, кроме физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, ведет трудовые книжки на каждого сотрудника, который проработал у него в штате более 5 дней. Данное правило касается тех сотрудников, для которых данная работа является основной, но при желании сотрудника сведения о его работе по совместительству могут быть внесены в трудовую книжку по месту его основной работы на основании документа, который подтверждает работу по совместительству. Таким образом, после заключения трудового договора с работником и после того, как он отработал более 5 дней в штате, работодателю необходимо внести сведения о его новой работе в трудовую книжку, а если работник принят впервые на работу, то для начала следует её оформить, а затем вносить запись<sup>1</sup>.

Ч. 1 ст. 66 ТК РФ определяет юридическое значение трудовой книжки как основного документа, который содержит сведения о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. Юридическое значение имеет только трудовая книжка определенного образца, форма которого устанавливается Правительством РФ. Так, Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 №225 «О трудовых книжках» были утверждены форма трудовой книжки, форма вкладышей в трудовую книжку, а также Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей. Трудовые книжки старого образца остаются действительными, а их переоформление не требуется.

Согласно п. 8 Правил, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225, оформление трудовой книжки работнику, принятому впервые, исполняется работодателем в присутствии работника, но не позднее одной недели со дня приема на работу. Таким образом после

---

<sup>1</sup>Грибанов, В.П. Ответственность за нарушение гражданских прав и обязанностей. – М.: СТАТУТ, 2010. – С.145.

издания приказа работодателя о приеме на работу работника, и после того как он отработал более 5 дней в штате, но не позднее 7 дней, работодателю необходимо оформить трудовую книжку, а затем в нее внести запись о приеме на работу. При оформлении впервые трудовой книжки на основании документа, удостоверяющего личность, в неё вносится, а именно на титульный лист ФИО работника и дата его рождения, а на основании документов об образовании, квалификации (при поступлении на работу, которая требует специальных знаний, подготовки) вносятся сведения об образовании, профессии, специальности. Важность правильного оформления в титульном листе ФИО работника и даты рождения состоит в том, что именно по этим данным и определяется принадлежность трудовой книжки тому или иному лицу, так как наличие фотографии в трудовой книжке не предусмотрено. Согласно Постановлению Минтруда РФ от 10.10.2003 № 69 в раздел трудовой книжки «Сведения о работе» в графе 1 ставится порядковый номер вносимой записи, в графе 2 указывается дата приема на работу, в графе 3 полное наименование организации, сокращенное наименование организации при его наличии, наименование должности (работы), специальности, профессии с указанием квалификации, а в графу 4 заносятся дата и номер приказа (распоряжения) или иного решения работодателя, согласно которому работник принят на работу. С этой записью, вносимую в трудовую книжку, работодатель обязан ознакомить её владельца под роспись в его личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку. Если при внесении записи в трудовую книжку были внесены неправильные сведения, то зачеркивание не допускается, а изменение записи производится путем признания её недействительной в трудовой книжке и внесения правильной записи<sup>1</sup>.

Согласно п. 40 указанных Правил с целью учета трудовых книжек, а также бланков трудовой книжки и вкладыша в нее, у работодателей ведутся приходно-расходная книга по учету бланков трудовой книжки и вкладыша в

---

<sup>1</sup>Амаглобели, Н. Д. Трудовое право. – М.: ЮНИТИ–ДАНА, 2014. – С.327.



нее, а также книга учета движения трудовых книжек и вкладышей в них. В книге учета движения трудовых книжек и вкладышей в них, которая ведется кадровой службой или другим подразделением организации, оформляющим прием и увольнение работников, регистрируются все трудовые книжки, принятые от работников при поступлении на работу, а также трудовые книжки и вкладыши в них с указанием серии и номера, выданные работникам вновь. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей в них. Книга учета движения трудовых книжек часто исполняет роль письменного доказательства при рассмотрении гражданских дел в суде. Так, например, в судебном заседании Муезерского районного суда РК при рассмотрении дела № 2-259/2013 утверждение истца о том, что его трудовая книжка передана ответчику было опровергнуто актом проверки Государственной инспекции труда в Республике Карелия, согласно которой установлено, что в книге учета движения трудовых книжек запись о трудовой книжке истца отсутствует.

На работодателя возложена ответственность за организацию работы по ведению, хранению, учету и выдаче трудовых книжек и вкладышей. В свою очередь работодатель может назначить специально уполномоченное лицо, ответственное за ведение, хранение, учет и выдачу трудовых книжек. За нарушение установленного порядка работы с трудовыми книжками должностные лица несут ответственность, установленную законодательством РФ, например, такая ответственность, предусмотрена Уголовным кодексом РФ. Согласно ст. 62 ТК РФ, а также примерно аналогичной норме п. 3 Правил, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225, по письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку, либо выписку из трудовой книжки. Неправомерный отказ в выдаче трудовой книжки, или выписки из нее может повлечь уголовную ответственность по ст. 140 УК РФ об отказе в предоставлении гражданину

информации. Если должностное лицо, ответственное за обращение с трудовыми книжками, предложит работнику за денежную сумму внести в его трудовую книжку более нейтральную формулировку увольнения, нежели чем есть на самом деле, то такое действие может быть расценено как служебный подлог, преследуемый по ст. 292 УК РФ. В качестве уголовно наказуемой халатности по ст. 293 УК РФ может быть расценено недобросовестное отношение к службе должностным лицом, ответственным за обращение с трудовыми книжками, вследствие чего это повлекло массовую утерю трудовых книжек. Незаконное приобретение бланков трудовых книжек, либо их сбыт влечет ответственность по ст. 324 УК РФ. Уничтожение трудовой книжки из корыстной, либо личной заинтересованности влечет уголовную ответственность по ст. 325 УК РФ. В свою очередь работник, виновный в подделке своей трудовой книжки, может быть наказан по ст. 327 УК РФ.

На основании приказа о приеме на работу, заключенного трудового договора, и предоставленных работником обязательных, перечисленных в ст. 65 ТК РФ, документов составляется личная карточка работника. Как поясняет Ш.А. Янкович «личная карточка является основной формой, применяемой кадровой службой для анализа состава и учета персонала предприятий и организаций»<sup>1</sup>. Важность оформления личной карточки состоит не только в том, что в ней содержатся все необходимые работодателю сведения о работнике, но и то, как отмечалось ранее, в ней должны дублироваться многие записи, вносимые в трудовую книжку, что предусмотрено Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 г. № 225.

Форма личной карточки № Т-2 утверждена Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты". Личная карточка работника состоит из 11 разделов, а именно общие сведения, сведения о воинском учете, прием на работу и переводы на другую работу,

---

<sup>1</sup>Янкович Ш.А. Делопроизводство в кадровой службе: учебник. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – С.65.

аттестация, повышение квалификации, профессиональная переподготовка, поощрение и награды, отпуск, социальные льготы, дополнительные сведения, основание увольнения. Для государственных и муниципальных служащих форма личной карточки несколько иная, и отличается не только названием, а именно № Т-2ГС (МС), но и дополнена разделом «присвоение квалификационного разряда, классного чина, дипломатического ранга, воинского звания». Помимо личной карточки формы № Т-2 на научного, научно-педагогического работника ведется также учетная карточка формы №Т-4. В учетной карточке указываются не только общие сведения, такие как ФИО работника, дата его рождения, информация об образовании, но и информация о его научных трудах, изобретениях, информация о присуждении ученой степени, присвоении ученого звания и изменении научной специальности.

Согласно ч. 2 ст. 225 ТК РФ для всех новых работников работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим, а согласно ч. 3 той же статьи для поступающих на работу с вредными или опасными условиями труда работодатель обязан обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнении работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, а также обеспечить проведение периодического обучения по охране труда и проверки знаний этих требований в период работы. Если работники не прошли обязательное обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда то согласно ст. 212 ТК РФ работодатель не вправе допускать таких лиц к работе. Для того, чтобы работодателю доказать факт исполнения своих обязанностей по проведению инструктажа по охране труда для работников, необходимо зарегистрировать проведение такого инструктажа в соответствующих журналах проведения инструктажей с обязательным указанием подписи инструктируемого работника и подписи инструктирующего, а также даты проведения

инструктажа, что предусмотрено в Постановлении Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. № 1/29. Многие работодатели пренебрегают этими обязанностями и напрасно, ведь, как отмечает Т. И. Лексина, «большинство несчастных случаев на производстве происходит из-за недостаточного обучения и инструктирования работников по охране труда»<sup>1</sup>. Таким образом, от знаний умений и опыта работника в области охране труда, а также способности продемонстрировать эти умения на практике зависит не только его здоровье и безопасность, но и здоровье, безопасность других работников организации.

После заполнения личной карточки, табеля учета времени и совершения иных необходимых действий, связанных с трудоустройством лица, работодателем или кадровым отделом работодателя формируется личное дело работника. В личное дело обычно включаются такие документы, как личное заявление работника о приеме на работу, копия паспорта, копия страхового пенсионного свидетельства, копия документов об образовании, копия приказа о приеме на работу работника, личная карточка работника и иные документы на усмотрение работодателя. Д.Е. Гусятникова отмечает то, что «прямой обязанности иметь указанную совокупность документов, касающихся работника, для работодателя не установлено, но исходя их практики кадрового учета, это является удобной формой хранения необходимых сведений о работнике»<sup>2</sup>. Так как все сведения о работнике содержатся и упорядочены в одном месте, то это способствует их более лучшей сохранности и предоставляет более быстрый и оперативный доступ к ним. При увольнении, либо переводе работника на другую работу личное дело не передается новому работодателю или работнику, на новом месте уже заводится новое дело, а имеющееся дело у работодателя передается в архив на дальнейшее хранение.

---

<sup>1</sup> Лексина Т.И. Организация и качество обучения по охране труда // Интеграция образования. – 2013. – № 1 (70). – С. 106.

<sup>2</sup> Гусятникова Д.Е. Кадровая служба без кадровика. – М.: Альфа-пресс, 2009. – С.35.

Необходимо учитывать, что содержащиеся в личном деле документы содержат сведения, относящиеся к персональным данным работника, следовательно, необходимо соблюдать требования, которые предусмотрены гл. 14 ТК РФ, а также иные федеральные законы, регулирующие защиту персональных данных.

Поскольку на работодателя возлагается обязанность по защите персональных данных, то по сложившейся практике обязательными в делопроизводстве являются такие локальные нормативные акты, как положение о защите персональных данных, перечень лиц, имеющих доступ к персональным данным, обязательство о неразглашении персональных данных работников. С этими локальными актами должны быть ознакомлены под роспись сотрудники, которые в дальнейшем будут иметь доступ к персональным данным работников.

Сотрудник, отвечающий за обработку и защиту персональных данных, несет повышенную ответственность, нежели другие сотрудники, которые отвечают за исполнение своей работы по общему правилу только в рамках дисциплинарной ответственности. Так, лица, виновные в нарушении норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных, могут привлекаться к:

1) дисциплинарной ответственности по ст. 192 ТК РФ, в зависимости от степени нарушения это может быть замечание, выговор, либо увольнение по пп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ;

2) материальной ответственности по ст. 232 ТК РФ;

3) гражданско-правовой ответственности, куда включается компенсация морального вреда по ст. 24 ФЗ от 27.07.2006 г. №152–ФЗ и возмещение имущественного вреда по ст. 15 и ст. 1064 ГК РФ;

4) административной ответственности по ст. 5.39 КоАП РФ за неправомерный отказ в предоставлении информации, либо несвоевременное предоставление информации, либо предоставление заведомо недостоверной информации, по ст. 13.11 КоАП РФ за нарушение установленного законом

порядка обработки персональных данных, и по ст. 13.14 КоАП РФ за разглашение персональных данных;

5) уголовной ответственности по ст. 137 УК РФ за незаконный сбор или распространение сведений о частной жизни лица, составляющих личную или семейную тайну, либо оглашение этих сведений в публичном выступлении, публично демонстрирующемся произведении или средствах массовой информации, по ст. 140 УК РФ за неправомерный отказ в предоставлении собранных документов, либо предоставлении заведомо неполной или ложной информации, а также по ст. 272 УК РФ за неправомерный доступ к охраняемой законом компьютерной информации, если это повлекло её уничтожение, блокирование, модификацию, либо копирование<sup>1</sup>.

Такой повышенный приоритет охраны персональных данных обусловлен тем, что персональные данные являются наиболее уязвимой составляющей конфиденциальной информации, которая имеется у работодателя. С учетом этого защита персональных данных должно быть одним из главных направлений работы кадровой службы в процедуре трудоустройства нового сотрудника.

Таким образом, в данной главе были детально рассмотрены этапы становления трудового договора и трудовых отношений в целом в нашей стране, а также был выполнен комплексный анализ и исследование правового регулирования процедуры заключения трудового договора с изучение судебной практики по данному вопросу.

---

<sup>1</sup> Гейхман, В.Л. Трудовое право.– М.: Юрайт, 2014. – С.505.

## ГЛАВА 2 ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ НА СТАДИИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

### 2.1 Необоснованный отказ в заключении трудового договора

Трудовой договор является одним из ключевых институтов всей отрасли трудового права и наиболее распространённым основанием возникновения трудовых отношений. В числе оснований возникновения конкретного трудового отношения так или иначе всегда присутствует трудовой договор: либо самостоятельно, либо наряду с другими юридическими фактами. Таким образом, трудовые отношения носят преимущественно согласительный, то есть договорной характер<sup>1</sup>. Однако особенность этих отношений заключается в том, что работник находится в значительно более слабом и юридически уязвимом положении, по сравнению с работодателем. Как следствие, на практике договорной элемент трудового отношения нередко уходит на второй план, открывая дорогу отношениям неравенства, которые иногда перерастают в произвол работодателя.

Данные особенности трудовых отношений и послужили основной причиной выделения трудового права в самостоятельную отрасль законодательства. Целью правового регулирования трудовых отношений, таким образом, является устранение или смягчение фактического и юридического неравенства сторон трудового отношения путём установления правовых гарантий трудовых прав и свобод граждан. Это означает, что законодатель наделяет наиболее слабую сторону трудового отношения специальными средствами правовой защиты прав и законных интересов.

Рассмотрим несколько наиболее распространённых и относительно неоднозначных правовых ситуаций, когда в результате действий (бездействия) работодателя на стадии заключения трудового договора ущемляются права и интересы работника (претендента на заключение трудового договора). К этим ситуациям относятся следующие:

---

<sup>1</sup> Орловский Ю.П. Трудовое право России. – М.: Юрайт, 2014. – С.358.

- 1) необоснованный отказ в заключении трудового договора;
- 2) заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения;
- 3) уклонение от заключения трудового договора и неправомерные действия при установлении испытательного срока.

Как отмечает В.И. Егоров и Ю.В. Харитоновы «важной социальной задачей, решаемой на этапе заключения трудового договора, является создание работодателю необходимых условий и возможности осуществлять подбор таких работников, которые в наибольшей степени отвечают интересам его предпринимательской и иной деятельности, направленной на получение прибыли или эффективное решение других стоящих перед ним задач»<sup>1</sup>. Однако при заключении трудового договора необходимо учитывать не только интересы работодателя, но и работника и общества в целом, что обеспечивается конституционным принципом свободы труда, провозглашенным в ст. 37 Конституции РФ. Но если для работника принцип свободы труда означает право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, то для работодателя это означает свободу в выборе персонала и заключении трудового договора с конкретным лицом. Сочетание же интересов сторон происходит следующим образом: свобода труда потенциального работника ограничена свободой выбора работодателя, которая в свою очередь ограничена на законодательном уровне, а именно запретом необоснованного отказа в заключении трудового договора. По смыслу ст. 64 ТК РФ можно выделить несколько видов необоснованного отказа:

Неправомерный отказ, т.е. работодатель был обязан заключить трудовой договор, но этого не сделал. Согласно ст. 64 ТК РФ работодатель обязан заключить трудовой договор с работником, приглашенным им в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы. Есть и

---

<sup>1</sup> Егоров В. И., Харитонов Ю. В. Указ. соч. – С. 210.



другие случаи, при наличии которых работодатель обязан заключить трудовой договор. В их число входит вступившее в законную силу судебное решение (ст. 16, 391 ТК РФ), избрание определенного лица на должность (ст. 16, 17 ТК РФ) и иные, указанные в ТК РФ или ином федеральном законе. Такой неправомерный отказ влечет административную ответственность по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ<sup>1</sup>.

Ещё один запрет отказа в заключении трудового договора установлен в случае с инвалидами в пределах установленной законом квоты. В республике Карелия установлены данные квоты, и согласно ст. 3 Закона Республики Карелия №841-ЗРК работодателям, численность штата которых составляет от 35 работников, установлена квота в размере 3% средней численности работников. Согласно ст. 4 указанного Закона выполнением квоты считается трудоустройство инвалидов, которое подтверждается заключением трудовых договоров, период работы по каждому из которых составил не менее 3 месяцев в течение 1 года. За отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты предусмотрена административная ответственность по ч. 1 ст. 5.42 КоАП РФ. Отказ в заключении трудового договора по мотивам, не связанным с деловыми качествами работника. Например, это отказ по какому-либо дискриминационному основанию, изложенному в ст. 3 и ст. 64 ТК РФ, также влекущему административную ответственность по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ. Кроме этого, дискриминационным основанием отказа в заключении трудового договора является беременность или наличие детей у кандидата на вакантное рабочее место, что уже влечет не только административную, но и уголовную ответственность, что связано с особой защитой государства материнства и детства. Согласно ст. 145 УК РФ запрещается необоснованно отказывать в приеме на работу или необоснованно увольнять женщину по мотивам ее беременности, или по мотивам, связанным с наличием детей в возрасте до

---

<sup>1</sup>Гребенщиков, А.В. Комментарий к Трудовому кодексу РФ с постатейным приложением материалов. – М.: Проспект, 2014. – С.149.

трех лет. Отказ же в приеме на работу женщины, имеющей детей в возрасте от трех лет охватывается составом ст. 5.27 КоАП РФ. Если учесть, что в ст. 264 ТК РФ действие льгот и гарантий, предоставленных женщинам в связи с материнством, распространяется и на отцов, которые воспитывают детей без матери, и на попечителей несовершеннолетних, то разумно было бы откорректировать ч. 3 ст. 64 ТК РФ и ст. 145 УК РФ в части круга потерпевших лиц. Впрочем, можно согласиться с мнением О. Е. Репетевой о том, что «ст. 145 УК РФ имеет декларированный характер, не дает реальных гарантий для работников и в принципе не используется на практике, поскольку сконструирована таким образом, что привлечь работодателя к ответственности практически невозможно, ведь вряд ли он признается в наличии соответствующей мотивации»<sup>1</sup>. Понятие деловых качеств, как ни странно, легального определения не имеет, несмотря на то, что трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, часто оперируют этим понятием. Неопределенность в этой ситуации попытался устранить Пленум ВС РФ и в своем Постановлении от 17.03.2004 г. №2 в п.10 определил деловые качества как «способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли)». Данное определение представляется не вполне удачным, так как наличие определенной профессии, специальности уже подразумевает получение соответствующего образования, а состояние здоровья не характеризует работника как личность, поэтому отнесение образования и состояния здоровья к личностным качествам весьма и весьма сомнительно. Указанное Постановление Пленума лишь затрудняет правоприменительную

---

<sup>1</sup> Репетева О. Е. Уголовная ответственность за необоснованный отказ // Вектор науки ТГУ. – 2009. – №5(8). – С. 94.

практику в данном вопросе, т.к. другие федеральные законы разделяют понятие деловых качеств и, например, состояние здоровья. Ч. 2 ст. 7 ФЗ от 21.12.1994 № 69-ФЗ устанавливает, что в Государственную противопожарную службу могут быть приняты граждане РФ не моложе 17 лет, которые способны по своим личным и деловым качествам, образованию и состоянию здоровья исполнять обязанности, возложенные на личный состав данной службы, а ч. 1 ст. 6 ФЗ от 14.04.1999 № 77-ФЗ закрепляет, что работниками ведомственной охраны могут быть граждане РФ от 18 лет, которые годны по состоянию здоровья и деловым качествам к выполнению задач, возложенных на ведомственную охрану. Поэтому необходимо дать легальное определение в Трудовом кодексе, где понятие деловых качеств, включающее два элемента, во-первых, это профессионально-квалификационные качества, в состав которых в свою очередь входит уровень образования, профессия, специальность, квалификация, стаж работы, опыт работы в определенных отраслях экономики, а во-вторых, личностные качества, включающие коммуникабельность, мультизадачность, ораторские и организаторские способности, творческое мышление и др. Данное определение в Трудовом кодексе должно служить рамочной нормой, на основе которой работодатель, с учетом специфики своей деятельности и определенных трудовых функций, принимает локальный нормативный акт, конкретизирующий понятие деловых качеств, которые будут учитываться при отборе кандидатов на вакантные рабочие места у данного работодателя.

Другим пробелом законодательства является проверка этих деловых качеств работника, так как до тех пор, пока процедура определения деловых качеств не регламентирована законом, то вполне вероятно, что оценивать работодатель их будет только исходя из информации в документах, что является не вполне объективным, так как оценка обязательных при трудоустройстве документов, перечисленных в ст. 65 ТК РФ, не может предоставить работодателю полных сведений о навыках, умениях и возможностях кандидата, необходимых для выполнения определенной

работы. Во избежание этого, процесс отбора кандидатов должен быть не только оформлен в законе, но и носить гласный и состязательный характер. Что касается самой процедуры отбора, то предполагается разумным предусмотреть в Трудовом кодексе диспозитивную норму, которая давала бы право выбора работодателю задействовать ту или иную регламентированную методику отбора персонала, в число которых может входить тестирование, экзамен, ролевая игра, собеседование и др<sup>1</sup>.

Но есть предусмотренные в федеральном законе случаи, когда отказ в приеме на работу, пусть и не основанный на деловых качествах, будет являться законным и обоснованным. Это такие случаи как: недостижение лицом возраста, с которого допускается заключение трудового договора (ст.63 ТК РФ); непредставление кандидатом документов, предусмотренных в ст. 65 ТК РФ; несоответствие кандидата в силу физических или нравственных причин характеру предполагаемой работы (ст. 256, 265, 298, 331 ТК РФ); невыполнение кандидатом требований, установленных законом (ст. 69 ТК РФ); ввиду особенностей статуса кандидата как субъекта, который уже осуществляет определенную трудовую деятельность (276 ТК РФ) и др. Таким образом, как отмечает М. Ю. Тихомиров, «если лицу, претендующему на получение работы, мотивированно отказано в заключении трудового договора по любому из этих оснований, такой отказ признается обоснованным»<sup>2</sup>.

Установленное положение в ч. 5 ст. 64 ТК РФ представляет собой важную гарантию при заключении трудового договора, а именно лицо, которому отказано в заключении трудового договора может потребовать сообщить причину отказа в письменной форме, где работодатель должен исполнить такую просьбу не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования. Необходимо напомнить, что ранее данную

---

<sup>1</sup> Гусов, К.Н. Трудовое право России. – М.: Проспект, 2004. – С.211.

<sup>2</sup>Тихомиров М. Ю. Трудовой договор: прием на работу, переводы, увольнение // Хозяйство и право. – 2009. – № 5. – С. 17.

норму можно было считать недействующей. Дело в том, что устанавливая обязанность работодателя сообщить причину отказа в письменной форме, законодатель не предусматривал сроки исполнения такого действия, следовательно, работодатель мог уклоняться от его обязанности годами, а то и вовсе этого не делать, поэтому привлечь работодателя к ответственности до июля 2015 года было невозможно. Этот пробел был устранен ФЗ от 29.06.2015 № 200-ФЗ, которым были внесены изменения в данную норму, и с 11 июля 2015 г. работодатели обязаны в течение 7 дней объяснить кандидату, почему они отказались взять его на работу и заключить трудовой договор. Неисполнение же этой обязанности следует рассматривать как нарушение трудового законодательства, что является основанием для привлечения работодателя к административной ответственности, предусмотренной ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ. Между тем важной составляющей данного состава правонарушения является факт обращения кандидата в письменной форме о сообщении причины отказа, который нужно будет доказать. На доказательственное значение обращения к работодателю именно в письменной форме указывает и недавняя судебная практика, например при разрешении гражданского дела № 2-376/2016 от 12.01.2016 г. Промышленный районный суд города Смоленска использовал довод о том, что истец не обращался к ответчику с требованием о сообщении причины отказа в приеме на работу в письменном виде. Другой интересный вариант разрешения данного вопроса предлагают В. И. Егоров и Ю. В. Харитоновна: включение в ТК РФ в качестве обязательного «унифицированного документа заявление о приеме гражданина на работу, копия которого с положительной или отрицательной резолюцией работодателя или уполномоченного им лица выдавалась бы заявителю»<sup>1</sup>. Получив данный документ, кандидат решал бы, согласиться с работодателем или обжаловать его решение в суде.

---

<sup>1</sup> Егоров В. И., Харитоновна Ю. В. Указ. соч. – С. 225.

Наконец, ещё одной гарантией против необоснованного отказа в заключении трудового договора является положение, установленное ч. 6 ст. 64 ТК РФ, согласно которому отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд. При этом в соответствии с ст. 3 ТК РФ лицо, считающее, что оно подверглось дискриминации при заключении трудового договора, вправе требовать в судебном порядке восстановления нарушенных прав, возмещения материального вреда и компенсации морального вреда. Недостатком разрешения данной категории дел является то, что не установлены правовые последствия признания необоснованным отказа в заключении трудового договора.

Существуют различные точки зрения касательно того, каким должно быть решение суда по иску о необоснованном отказе в заключении трудового договора. Ряд специалистов считает, что при доказанном случае необоснованного отказа в заключении трудового договора суд вправе обязать работодателя заключить трудовой договор с кандидатом (ч. 2 ст. 16 ТК РФ). Согласно другой точке зрения в ТК РФ отсутствует норма, которая обязывает работодателя заключить трудовой договор с лицом, которому было в этом ранее необоснованно отказано. Более того, на это место уже может быть принят другой сотрудник, для прекращения трудового договора с которым нет законных оснований. Впрочем, количество споров о признании отказа в заключении трудового договора необоснованным в сравнении с другими видами трудовых споров крайне мало. Ведь, как правило, для признания в судебном порядке отказа в заключении трудового договора необоснованным требуются доказательства, самым весомым из которых является письменный отказ работодателя с указанием мотива, носящего дискриминационный или неправомерный характер, которое получить от работодателя в ряде случаев представляется для соискателей крайне затруднительным, а то и вовсе невозможным. Так, например решением от 13.03.2012 г. Магнитогорского городского суда Челябинской области было отказано в удовлетворении иска Покровского А.М. к МДОУ «Детский сад №23 г. Магнитогорска» о

признании необоснованным отказа в приеме на работу, денежной компенсации морального вреда, по тем основаниям, что имеющий значение факт обращение истца с заявлением о заключении трудового договора не нашел своего подтверждения. Из материалов дела следует, что слова истца, о том, что он откликнулся на объявление ответчика о вакансии дворника и рабочего по ремонту помещений, но по телефону ему было безосновательно отказано, не нашли своего подтверждения.

Стоит отметить, что нарушение прав и законных интересов работников происходит даже до встречи работодателя и лица, желающего трудоустроиться, то есть до самой стадии заключения трудового договора. Как правило, при размещении в средствах массовой информации объявлений о вакансиях работодатели зачастую указывают пол, возраст и другие критерии кандидатов без законных и обоснованных на то оснований<sup>1</sup>. В целях устранения данной ситуации был принят ФЗ от 02.07.2013 г. №162-ФЗ, который дополнил КоАП РФ статьей 13.11.1, запрещающей распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, которая содержит ограничения дискриминационного характера. За нарушение такого запрета работодателям, редакциям СМИ и другим лицам, ответственным за размещение подобных объявлений, грозит административный штраф, составляющий для граждан от 500 до 1 000 рублей, для должностных лиц от 3 000 до 5 000 рублей, на юридических лиц от 10 000 до 15 000 рублей. Приведем несколько таких примеров правонарушений из судебной практики:

Постановлением от 19.11 2014 г. мирового судьи судебного участка №7 Копейского городского суда Челябинской области по делу № 5-133/2014 ООО «Ваш Гарант» было признанным виновным по ст. 13.11.1 КоАП за размещение объявления в сети Интернет о приеме на работу в ООО «Ваш Гарант» на должность секретаря девушку 22– 30 лет;

---

<sup>1</sup>Тихомиров, М.Ю. Трудовой договор: прием на работу, переводы, увольнение // Хозяйство и право. – 2009. – № 5. – С. 45.

Постановлением от 08.04.2015 г. мирового судьи судебного участка Камчатского края по делу № 5-1914/2015 юридическое лицо было признано виновным по ст. 13.11.1 КоАП за размещение объявления в газете о потребности в привлечении работников по вакансиям: резчик бумаг (оператор полиграфических машин), с обязательным требованием: возраст до 35 лет, образование техническое, не ниже среднего специального;

Постановлением от 10.06.2015 г. мирового судьи Измалковского судебного участка г. Липецка Липецкой области по делу №5-340/2015 от В.Е. Лоторев был признан виновным по ст.13.11.1 КоАП РФ, основанием послужило то, что входе прокурорской проверки было установлено, что Лоторев В.Е., являющийся сотрудником магазина "Бегония" ЗАО "Тандер", разместил на двери магазина объявление следующего содержания: "Срочно требуется продавец (парень). Администрация магазина".

Суммируя всё вышесказанное, можно сделать вывод о том, что при рассмотрении споров о необоснованном отказе в заключении трудового договора преимущество находится на стороне работодателя. Это объясняется несовершенством трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, а именно: отсутствием легального определения деловых качеств работника; отсутствием в действующем трудовом законодательстве процедуры отбора кандидатов, а именно регламентированного порядка обращения соискателей о приеме на работу, порядка регистрации и рассмотрения документов о заключении трудового договора, порядка проверки деловых качеств кандидата, порядка принятия решения о заключении договора; незначительным характером санкций за незаконный отказ и др.



## 2.2 Заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения

На практике нередко встает вопрос о разграничении трудового договора и смежных гражданско-правовых договоров о труде. Сафонов А.Л. относит «к таким смежным видам договоров прежде всего следующие гражданско-правовые договоры с физическими лицами, предусмотренные ГК РФ: договор подряда (ст. 702), договоры на выполнение научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технических работ (ст. 769), договор возмездного оказания услуг (ст. 779), договор поручения (ст. 971), договор комиссии (ст. 990), агентский договор (ст. 1005)»<sup>1</sup> и др. Дело в том, что работодатели зачастую предлагают лицам, претендующим на вакантное рабочее место, заключить не трудовой договор, а договор гражданско-правового характера, фактически регулирующей трудовые отношения, который не подпадает под действие трудового законодательства. Заключая такой гражданско-правовой договор, работодатель извлекает очевидную выгоду, а именно работодатель уходит от обязанности предоставления тех прав и гарантий, которые в соответствии с действующим трудовым законодательством предусмотрены для лиц, работающих по трудовому договору, например, те, которые касаются предоставления отпусков, выплат по временной нетрудоспособности, повышенной оплаты труда в ночное время, а также работодатель избавляется от надобности ведения значительного количества кадровой документации, такой как трудовые книжки, приказы и пр. В свою очередь исполнитель по гражданско-правовому договору лишается трудовых прав и гарантий, а также неминуемо то, что он столкнется с рядом неблагоприятных последствий, в число которых входит выплата минимального пособия по безработице, вместо

---

<sup>1</sup> Сафонов А.Л. Указ. соч. – С. 158.

максимального, не зачет данных периодов работы в трудовой стаж, что в будущем скажется на размере пенсионных выплат и др<sup>1</sup>.

Согласно ч. 2 ст. 15 ТК РФ не допускается заключение гражданско-правовых договоров, которые фактически регулируют трудовые отношения. Отношения, возникшие на основании гражданско-правового договора, могут быть признаны трудовыми отношениями либо лицом, использующим личный труд и являющимся заказчиком по указанному договору, либо на основании предписания государственного инспектора труда, не обжалованного в суд в установленном порядке. Признать отношения трудовыми может также и суд, в случае, если исполнитель по договору обратился с исковым заявлением непосредственно в суд к работодателю или по материалам, направленным государственной инспекцией труда, иными органами и лицами, которые обладают необходимыми для этого полномочиями в соответствии с федеральным законодательством. Следует отметить то, что в случае прекращения отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, переквалификация этих отношений в трудовые отношения осуществляется только судом. Следовательно, исполнитель по договору может обратиться к самому работодателю с письменным заявлением, либо в суд с исковым заявлением к заказчику по такому договору о признании отношений трудовыми, либо в государственную инспекцию труда с жалобой о нарушениях его трудовых прав и в другие органы, уполномоченные на рассмотрение жалоб о нарушениях трудовых прав граждан.

Разрешая вопрос о правомерности заключения гражданско-правового, а не трудового договора суд, рассматривая соответствующий спор, оценивает не только сам текст договора, но и всю совокупность доказательств по этому спору. Вопрос об отграничении трудового договора от смежных с ним гражданско-правовых договоров является достаточно трудным, так как ни

---

<sup>1</sup> Гасанов, К. К. Трудовое право: учебник для студентов вузов. – М.: Закон и право, 2012. – С.321.

гражданское, ни трудовое законодательство не дает четких критериев для этого. Таким образом, отличительные признаки трудового договора выявляются путем простого сравнения содержания правовых норм, регламентирующих трудовой договор и тех правовых норм, которые регламентируют гражданско-правовые договоры. Далее приведены различия между трудовыми и гражданско-правовыми договорами.

Трудовой договор может быть только двухсторонним, где стороны соответственно работник и работодатель. Особенностью является также то, что работником может выступать только физическое лицо. Гражданско-правовые договоры могут заключаться между двумя и более лицами, стороны которых именуется заказчиком и исполнитель, либо заказчиком и подрядчиком и т.д. В таких договорах исполнитель может быть как физическим, так и юридическим лицом, или же индивидуальным предпринимателем.

Гражданские договоры обычно носят срочный, разовый характер, а трудовые – постоянный. Трудовой договор может быть как срочным, так и бессрочным, в то время как гражданский всегда заключается на определенный срок<sup>1</sup>.

Ещё одно отличие трудовых договоров от смежных гражданско-правовых состоит в том, что трудовой договор считается заключенным даже если он не оформлен надлежащим образом, в то время как несоблюдение письменной формы гражданского договора, если необходимость её предусмотрена законодательством, влечет недействительность сделки.

Предмет трудового договора заключается в обязанности работника лично выполнять определенную трудовую функцию, которая определена трудовым договором. Трудовую функцию можно рассматривать как регулярную трудовую деятельность с использованием своих физических и умственных навыков, умений по определенной специальности, квалификации, должности. В отличие от этого предметом смежных

---

<sup>1</sup> Бекашев, Д.К. Трудовое право. – М.: Проспект, 2014. – С.159.

гражданско-правовых договоров в обобщенном виде является конечный результат труда (построенный дом, отремонтированная квартира и т. д.), где труд является способом получения такого результата.

Как уже отмечалось, работник лично выполняет работу по трудовому договору и не может поручить эту работу другому лицу, в то время как в гражданско-правовом договоре исполнитель в определенных случаях может передавать исполнение своих обязательств третьим лицам.

Работодатель обязан обеспечить охрану и нормальные условия труда для своего работника. При этом исполнитель по гражданскому договору организует свою работу самостоятельно, выполняет ее на свой страх и риск, сам обеспечивает охрану своего труда.

Орловский Ю.П. отмечает то, что «отличаются трудовые договоры от гражданско-правовых договоров и по признаку возмездности труда»<sup>1</sup>. Оплата труда по трудовому договору зависит не только от квалификации работника, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, но и возможности обеспечения посредством заработной платы достойного существования работника и его семьи, что предусматривает размер оплаты не ниже МРОТ и выплаты не реже чем два раза в месяц. Также важно отметить то, что по трудовому договору сверхурочные, ночные, работа в выходные и праздничные дни оплачивается в повышенном размере. Оплата по гражданско-правовому договору зависит от достигнутого результата работы и выплачивается в размере и в сроки, которые определяются соглашением сторон. Таким образом, оплата по гражданским договорам не имеет фиксированного минимального размера, может быть выплачена до или после исполнения договора.

После заключения договора работник подчиняется работодателю, а именно действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка, за невыполнение предписаний которых работник несет дисциплинарную ответственность, чего нет в гражданско-правовых

---

<sup>1</sup> Орловский Ю.П. Трудовое право России.— 3-е изд. — М.: Инфра, 2008. — С.136.

договорах, связанных с трудом. Также, обе стороны трудового договора могут нести материальную ответственность друг перед другом. В случае заключения гражданско-правового договора стороны не связаны дисциплинарными обязанностями и, соответственно, не могут нести дисциплинарной ответственности, возможно только гражданско-правовая ответственность.

Важным отличием будет являться и то, что при приеме на работу по трудовому договору работодатель вносит в трудовую книжку работника сведения о нем и выполняемой им работе, а также основания прекращения данного трудового договора. В гражданском же законодательстве не предусмотрено правило внесения в трудовую книжку работника сведений о нем и выполняемой им работе по гражданско-правовому договору.

Наличие или отсутствие в заключаемом договоре совокупности указанных условий позволяет сделать вывод о том, является ли этот договор трудовым, либо гражданско-правовым. Однако суды, разрешая указанный вопрос, как правило, оценивают не только условия самого договора, но и иные связанные с договором документы, показания свидетелей и другие доказательства. Так, важно установить издавались ли у работодателя какие-либо правовые акты, касающиеся гражданина и дисциплины труда. Например, акты о трудовом распорядке, о направлении его в командировки, предоставлении работнику отпусков или иных гарантий, предусмотренных трудовым законодательством<sup>1</sup>. Факт оплаты больничных листов работника или оплаты работы в ночное время, праздничные нерабочие дни в повышенном размере может трактоваться в пользу того, что был заключен трудовой договор, а не гражданско-правовой. Согласно ч. 3 ст. 19.1 ТК РФ неустранимые сомнения в суде всегда толкуются в пользу трудовых отношений.

---

<sup>1</sup> Минкина, Н.И. Законодательные недоработки в регулировании испытания работника // Бизнес в законе. – 2011. – № 4. – С. 150.

Изучив судебную практику по данной категории дел, можно сделать вывод о том, что чаще всего выносятся судебные решения об удовлетворении исков о признании заключенных гражданско-правовых договоров трудовыми.

По делу №2-321/2014 решением Ленинского районного суда г.Челябинска от 28.07.2014 г. было удовлетворено исковое требование о признании отношений между Смирновым В.А. и ЗАО «Роскомплект» трудовыми. В судебном заседании было установлено, что в предоставленном договоре подряда истцу было поручено выполнение работы у ответчика по определенной профессии, установлена тарифная ставка, а согласно одному из пунктов договора размер и порядок оплаты по договору определен на основании табеля учета рабочего времени и нарядов за фактически выполненную работу. В штатном расписании ответчика имеется штатная должность, по которой работал истец. В Положении об организации и оплате труда, утвержденном генеральным директором ответчика, определены функциональные обязанности данной должности, система оплаты труда, которая включает в себя поощрительные выплаты и надбавки, применяемые к заработной плате. Более того, в судебном заседании было установлено, что с другими лицами, которые выполняли аналогичную работу у ответчика, были заключены трудовые договоры. Таким образом, суд пришел к выводу об удовлетворении требований истца о признании отношений, возникших на основании договоров подряда, трудовыми.

Ещё один пример, где Октябрьский районный суд Республики Башкортостан по делу №2-2703/2015 от 14.05.15 принял решение о признании договоров на выполнение работ, заключенных между Дорофеевым С.М. и ПМК трудовыми. В судебном заседании суд установил, что в заключенных договорах между сторонами содержатся положения об обязательстве исполнителя выполнения электромонтажных работ на объекте заказчика с соблюдением требований по охране труда, промышленной безопасности, требований локальных нормативных актов заказчика, которые

регулируют режим работы объекта и дисциплинарные требования. В целом, оценивая договоры, суд пришел к выводу, что во взаимоотношениях между сторонами отсутствуют признаки, присущие гражданскому законодательству, а именно равенство сторон, автономия воли, имущественная самостоятельность сторон, но полностью присутствуют признаки трудового законодательства. Договоры между сторонами соответствуют требованиям, предъявляемым к трудовым договорам, а именно содержат его обязательные признаки, т.е. трудовую функцию, дату начала работы, срок его действия, условия оплаты труда. Из объяснений истца, не опровергнутых ответчиком, суд установил, что выполнение истцом работы исполнялось с четко установленным режимом рабочего времени, обеденным перерывом, с ведением табеля учета рабочего времени. Так, суд пришел к выводу о наличии трудовых отношений и об удовлетворении искового требования Дорофеева С.М. о признании договоров трудовыми. Но встречаются случаи, когда суды выносят решения в пользу работодателей и не признают гражданско-правовые договоры трудовыми. Так, например, по делу №2-305/2014 решением Челябинского городского суда РК от 05.08.2014 г. в удовлетворении иска Мамонкиной Е.М. к филиалу ОАО «РЖД» о признании отношений трудовыми было отказано. Истица утверждала о том, что между ней и ответчиком были заключены договоры возмездного оказания услуг, на основании которых сложились трудовые отношения, так как она выполняла работы, поручаемые ответчиком при обеспечении условий труда, соблюдении правил внутреннего трудового распорядка за выплату заработной платы. В судебном заседании было установлено, что приказы о приеме на работу истицы не издавались, записи в трудовую книжку не вносились, личная карточка оформлена не была. В договорах, заключаемых с истицей, отсутствуют условия о соблюдении определенного режима работы и отдыха, условия о выплате пособий по временной нетрудоспособности, предоставление иных гарантий социальной защищенности, предусмотренных трудовым законодательством. Штатное

расписание ответчика не предусматривает должности, по которой работала истица. В листе ознакомления с правилами внутреннего трудового распорядка подпись истицы отсутствует. Сумма оплаты за оказываемые услуги выплачивалась ежемесячно после подписания сторонами акта сдачи-приемки оказанных услуг. Из вышеизложенного суд сделал вывод о том, что подтверждения наличия трудовых отношений между истом и ответчиком не имеется.

Необходимо добавить то, что заключение гражданско-правового договора, который фактически регулирует трудовые отношения между работником и работодателем, влечет административную ответственность по ч. 3 ст. 5.27 КоАП в виде наложения административного штрафа на должностных лиц в размере от 10 000 до 20 000 рублей; на предпринимателей – от 5 000 до 10 000 рублей; а на юридических лиц – от 50 000 до 100 000 рублей. Если же работодатель совершает данное правонарушение не впервые, то это влечет применение более строгих санкций.

Но ответственность касается только тех работодателей, которые действительно нарушают закон при заключении договоров гражданско-правового характера. Поэтому не стоит из-за страха подвергнуться административному штрафу или столкнуться с другими неблагоприятными последствиями заключать трудовой договор со всеми гражданами, которые понадобились для обеспечения временных потребностей работодателя в работе или услуге, например, таких, как ремонт офиса, разработка сайта, перевозка груза, печать рекламной продукции и других работ и услуг, которые носят краткосрочный характер<sup>1</sup>.

Для недобросовестных работодателей, которые заключают гражданско-правовые договоры, фактически регулирующие трудовые отношения, важно также помнить о том, что согласно ст. 19.1 ТК РФ отношения, которые

---

<sup>1</sup>Никитин, Е.А. Заключение трудового договора // Служба кадров и персонал. – 2008. – №12. – С. 103 –108.



возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями в порядке, установленном федеральным законодательством, считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, к исполнению предусмотренных указанным договором обязанностей. Следовательно, работодатель не освобождается от своих обязанностей, и будет должен выплатить все невыплаченные прежде отпускные, командировочные, другие подобные выплаты работнику, внести записи в трудовую книжку, а также произвести иные действия, входящие в круг его обязанностей. Что касается способа предупреждения такого незаконного поведения со стороны работодателя, то, самым очевидным является широкое распространение, доведение до сведений потенциальных работодателей, работников информации о том, что заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения, является административным правонарушением, при выявлении которого работодателя могут ждать только негативные результаты, которые затмевают все мнимые выгоды неправомерного заключения гражданско-правового договора.

### 2.3 Уклонение от заключения трудового договора и неправомерные действия при установлении испытательного срока

Все трудовые договоры, независимо от того является ли работодатель физическим, либо юридическим лицом, либо ИП, должны заключаться в письменной форме. Письменная форма трудового договора должна соблюдаться также независимо от срока и характера работы, на которую принимается будущий работник. Нельзя не согласиться с утверждением Ю. П. Орловского о том, что «письменная форма придает трудовому договору конкретность и определенность, а в случае возникновения трудового спора

способствует его скорейшему разрешению»<sup>1</sup>. Но на практике очень часто работодатели предпочитают не оформлять трудовой договор с будущим работником в письменной форме, отдавая предпочтение устному соглашению касательно трудовой функции и размеру заработной платы. А.Л. Сафонов добавляет то, что «отсутствие у работника экземпляра трудового договора существенно ущемляет его трудовые права, ограничивает возможность контроля за соблюдением работодателем взятых на себя обязательств в соответствии с условиями трудового договора»<sup>2</sup>. Это позволяет работодателю незаконно уклониться от уплаты налогов, пенсионных и социальных отчислений, оплаты больничных и отпусков, а иногда и вовсе от выплаты заработной платы. Известны случаи, когда работодатель, прежде чем заключить трудовой договор, предлагает будущему работнику пройти «стажировку», чтобы тот продемонстрировал своё соответствие желаемой профессии. Работник приступает к работе, однако через некоторое время ему говорят, что он не прошел испытание и может больше не приходить на работу. При этом никакого приказа об увольнении не издавалось и записи в трудовую книжку не вносились. Данный случай следует квалифицировать как фактическое допущение к работе, а не неудовлетворительный результат испытания при приеме на работу<sup>3</sup>. Согласно ч. 2 ст. 67 ТК РФ не оформленный в письменной форме трудовой договор считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Постановление Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 дает понятие представителя работодателя, и указывает, что это лицо, наделенное полномочиями по найму работников в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами

---

<sup>1</sup> Орловский Ю. П. Указ. соч. – С. 160.

<sup>2</sup> Сафонов А. Л. Указ. соч. – С. 229.

<sup>3</sup> Никитин, Е.А. Заключение трудового договора // Служба кадров и персонал. – 2008. – №12. – С. 106.

юридического лица (организации) либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с этим лицом трудового договора. Важность разграничения уполномоченного представителя и неуполномоченного заключается в правовых последствиях фактического допуска к работе лица таким представителем. В первом случае при допуске лица к работе уполномоченным представителем работодатель будет обязан оформить трудовой договор с таким лицом в письменном виде до трех рабочих дней. Во втором случае, если допуск был не уполномоченным на это лицом, то при отказе работодателя признать трудовые отношения трудовой договор не заключается, а только оплачивается фактически отработанное время (выполненная работа) допущенному к работе лицу. Более того, неуполномоченный сотрудник подлежит административной ответственности по ч. 2 ст.5.27 КоАП РФ, которая предусматривает штраф для граждан в размере от 3 000 до 5 000 рублей, а на должностных лиц – от 10 000 до 20 000 рублей, а также он может быть подвергнут работодателем дисциплинарной или материальной ответственности.

Трудовое законодательство не регламентирует порядок оформления допуска к работе, т.е. такой допуск может быть совершен как в устной, так и письменной форме. После допуска работодатель обязан оформить трудовой договор не позднее трех рабочих дней со дня фактического допуска сотрудника. Обязательным условием трудового договора является фактическая дата начала работы, которая в данном случае предшествует дате заключения трудового договора.

Работодателям необходимо учитывать, что, допустив лицо к работе без заключения письменного трудового договора и оформляя его уже после начала работы, они могут натолкнуться на определенные трудности: не составив отдельное соглашение об испытании, работодатель упускает возможность включить это условие в трудовой договор, тем самым лишается права проверить работника на соответствие выполняемой работе. Поэтому условие об установлении испытания необходимо обязательно фиксировать в

отдельном соглашении с указанием его периода в двух экземплярах. Каждый экземпляр должен быть подписан работодателем или уполномоченным представителем и сотрудником, допускаемым к работе.

Так как обязанность по соблюдению порядка заключения трудового договора лежит на работодателе, то работник не отвечает за то, что трудовой договор не был с ним оформлен и не несет никакую ответственность, в отличие от работодателя. Работодатель, не заключивший трудовой договор по истечении трехдневного срока, предусмотренного ст. 67 ТК РФ, может подвергнуться административной ответственности, установленной ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ, влекущей наложение административного штрафа на должностных лиц от 10 000 до 20 000 рублей, на предпринимателей от 5 000 до 10 000 рублей, а на юридических лиц от 50 000 до 100 000 рублей. Работник в свою очередь вправе обратиться в суд с иском о признании трудового договора заключенным или иными формулировками данного требования. Помимо этого требования, работник может заявить требование о компенсации морального вреда, и иные требования, которые в соответствии с ТК РФ вытекают из его прав как работника. При решении вопроса о признании фактического допуска к работе в качестве доказательств можно использовать: выданный пропуск на территорию, занимаемую работодателем; адресованные работнику письменные распоряжения и иные документы с указанием ФИО работника и подписью работодателя; выданная спецодежда и средства защиты и т.д. Челябинский городской суд по делу № 2-7670/2012 от 17.12.2012 года вынес решение об удовлетворении исковых требований по иску Смотров О.Н. к ИП Ершову П.В. о признании наличия фактических трудовых отношений, взыскании заработной платы, обязанности ответчика внести в трудовую книжку истца записи о приеме на работу и увольнении по собственному желанию. Наличие трудовых отношений подтвердилось в суде тем, что истцу был выдан электронный пропуск, спецодежда, имелось несколько путевых листов, в которых содержались отметки о предрейсовом медосмотре врачом и печать ответчика. К тому же,

как следует из представленного стороной ответчика штатного расписания ИП Ершова П.В., в штате у ответчика имеется должность водитель-экспедитор, на которую, как утверждал истец, он был принят. Оценивая собранные по делу доказательства в их совокупности, учитывая конкретные обстоятельства дела, суд пришел к выводу об обоснованности заявленных истцом требований о признании наличия фактических трудовых отношений у него с ответчиком.

Как показывает практика одних устных объяснений истца о том, что он был фактически допущен к работе, будет недостаточно для удовлетворения исковых требований. Так, к примеру, из материалов дела 05.11.2015 г. №2-349/2015 следует, что истец обратился в Копейский городской суд Челябинской области с иском к ООО «Компания АРАН» с требованиями об установлении факта трудовых отношений, обязанности ответчика внести в трудовую книжку записи о приеме на работу и об увольнении по собственному желанию, о взыскании компенсации морального вреда и компенсации за задержку выдачи трудовой книжки, взыскании недоплаты заработной платы и компенсации за неиспользованный отпуск. Суд решил в удовлетворении исковых требований истца отказать в полном объеме, по тем основаниям, что каких-либо письменных доказательств, подтверждающих выполнение истцом трудовой функции, подчинение его правилам внутреннего распорядка работодателя, получение заработной платы суду предоставлено не было. Более того, в штатном расписании работодателя и вовсе отсутствовала должность, на которую, как утверждает истец, он был принят работодателем.

Зачастую исковые требования работника состоят не только из просьбы установить наличие трудовых отношений, а как это нередко бывает и выплате заработной платы, и соблюдении других условий труда, о которых была устная договоренность между работником и работодателем. Но при непредставлении доказательств, подтверждающих достигнутые договоренности до начала работы, суд может использовать другие способы

установления условий труда, о которых вероятно могли договориться стороны. Таким способом, например, может служить сравнение положения других работников, которые выполняют аналогичные трудовые функции, но есть большая вероятность того, что работодатель пообещал лицу, фактически допущенному к работе, гораздо более выгодное положение, благодаря которому это лицо и решило приступить к работе. Следовательно, данный работник оказывается в проигрышной позиции по отношению к работодателю.

После изучения многочисленной судебной практики по решению данных споров следует сделать вывод о том, что фактический допуск крайне сложно доказать. Необходимо добавить, что, несмотря на то, что на данный момент работодателю не представляется возможным заключить трудовой договор, ему всё равно необходимо соблюсти другие предусмотренные законом процедуры, связанные с приемом на работу. Так, например, перед началом работы лицу, допускаемому к работе в предусмотренных законом случаях, необходимо пройти предварительный медицинский осмотр, в соответствии с ч. 3 ст. 68 ТК РФ его нужно ознакомить с локальными нормативными актами, а также, согласно ч. 2 ст. 225 ТК РФ, провести инструктаж по охране труда. Кроме того, от лица, допускаемого к работе, необходимо получить документы, перечисленные в ст. 65 ТК РФ для последующего заключения трудового договора. Поэтому представляется сомнительным тот факт, что работодатель имеет возможность соблюсти все обязательные процедуры, кроме заключения трудового договора. Основываясь на вышеизложенном, прослеживается необходимость включения в Трудовой Кодекс РФ нормы, запрещающую допуск работника к работе до момента заключения трудового договора в письменной форме.

Сегодня большинство работодателей предпочитают брать сотрудников с установлением испытательного для них срока, в течение которого за работой сотрудников наблюдают и в конце принимают решение, нужны ли они в штате или нет. Однако решение об установлении испытания,

продолжительность испытательного срока и условия прохождения испытания не должны противоречить требованиям трудового законодательства. В связи с чем необходимо знать правила регулирования испытания при приеме на работу не только работодателям, но и работникам.

Условие о прохождении испытания является дополнительным условием трудового договора, которое устанавливается для того, чтобы работодатель смог проверить, соответствует ли работник поручаемой ему работе. При включении в трудовой договор условия об установлении испытания, работодатель тем самым страхует себя от ошибок, допускаемых при подборе кадров, так как в течение испытательного срока можно проверить знания и навыки не только по предоставленным документам, но и по фактической работе принятого сотрудника. Вместе с тем, законодательством определен круг лиц, для которых испытание при приеме на работу не устанавливается. Например, к ним относятся несовершеннолетние, беременные женщины, женщины с детьми до полутора лет, лица, приглашенные на работу в порядке перевода от другого работодателя, а также лица, заключившие трудовой договор сроком до двух месяцев и т.д.

Если в трудовом договоре не значится условие об испытании, то это свидетельствует о том, что работник был принят на работу без испытания. Если работника сначала фактически допустили к работе, не заключив с ним трудовой договор, то в будущем испытание может быть включено в трудовой договор, только при условии, что стороны заранее письменно оформили соглашение об испытании до начала работы. Так, например, по делу №2-2549/2014 от 06.10.2014 г. Челябинский городской суд принял решение об удовлетворении исковых требований Мосеева А.М. к ОАО «Северная крепость» о восстановлении на работе и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула. Истец обратился с иском по тем основаниям, что состоял в трудовых отношениях с ответчиком без заключения трудового договора, через некоторое время ответчик уволил истца на основании ст. 71

ТК РФ, то есть за несоответствие занимаемой должности. Ответчик в судебном заседании приводил множественные доводы о том, что истец не справлялся со своей работой, в результате его деятельности организация понесла значительные убытки. Однако суд не принял доводы ответчика ввиду отсутствия заключенного трудового договора и отсутствия отдельного соглашения об установлении испытания, поэтому увольнение истца на основании ст. 71 ТК РФ являются незаконными.

При достижении между сторонами соглашения о включении в трудовой договор условия об испытании, стороны должны определить и его срок, который при этом не может превышать максимума, установленного государством. Общий стандартный срок испытания не может превышать трех месяцев. Для руководящих должностей, их заместителей, главбухов, и их заместителей срок испытания не должен превышать шести месяцев. Для государственных служащих срок испытания не превышает одного года. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может быть установлено сроком свыше двух недель. Есть и иные максимальные сроки испытания, установленные федеральными законами.

При отсутствии испытуемого работника на рабочем месте по причине временной нетрудоспособности, либо по каким-то другим причинам такие периоды не засчитываются в испытательный срок, а продлевают его. Так, например, из материалов дела №2-4986/2013 от 09.07.2013 г. Петрозаводского городского суда РК следует, что истец был уволен на основании ст. 71 ТК РФ в связи с неудовлетворительным результатом испытания. Истец полагал, что трудовой договор мог быть с ним расторгнут только на общих основаниях, так как срок испытания уже истек. Однако как выяснилось, в период испытательного срока в связи со специфичностью работы истец был направлен на обучение по программе повышения квалификации на период 17 дней, следовательно, срок испытания оканчивался на 17 дней позже первоначально установленного. Поэтому, так как увольнение произошло до истечения испытательного срока, суд пришел к



выводу о том, что порядок увольнения истца работодателем на основании ст. 71 ТК РФ был соблюден.

До окончания испытательного срока, если результаты испытания будут неудовлетворительными, работодатель имеет право уволить работника как не прошедшего испытание без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия. Об увольнении работодатель должен предупредить не менее чем за три дня письменно с указанием причин, послуживших основанием для признания работника не выдержавшим испытания. Либо работодатель может расторгнуть трудовой договор по общим основаниям. В ряде случаев расторжение трудового договора в период испытательного срока происходит и по инициативе самого работника, который в процессе работы пришел к выводу о том, что данная работа ему не подходит, о чем работник должен предупредить работодателя в письменной форме за три дня. Но если же испытательный срок закончился, а работник продолжает работать, то он считается прошедшим испытание и уволить его потом можно только на общих основаниях<sup>1</sup>.

Можно отметить то, что на этапе прохождения испытания отражается важность установленного правила в ч. 3 ст. 68 ТК РФ, а именно ознакомления работника с локальными нормативными актами, особенно с должностной инструкцией. В обосновании этому можно привести пример из судебной практики. По делу №2-192/2016 11.03.2016 г. Южноуральский городской суд Челябинской области принял решение об отказе в удовлетворении исковых требований Журавель С.А. к ООО «Южноуральское дорожное ремонтно-строительное управление» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. Истец был уволен на основании ст. 71 ТК РФ как не прошедший испытание. Ответчик предоставил обоснования своего решения в виде приказа об объявлении

---

<sup>1</sup>Янкович, Ш.А. Делопроизводство в кадровой службе. – М.: ЮНИТИ–ДАНА, 2012. – С.87.

выговора за нарушение пожарной безопасности, приказа об объявлении замечания за нарушение трудовой дисциплины, докладной записки главного механика о том, что истец не выполнял своих трудовых обязанностей. Истец пытался пояснить это тем, что многие поручаемые ему работы не соответствовали его трудовым обязанностям, поэтому он не мог их выполнить. Однако на должностной инструкции значится подпись истца, а следовательно это подтверждает ознакомление истца с его трудовыми обязанностями. Поэтому решение суда было обоснованным. Но если при разрешении данного дела было бы выявлено, что подпись истца, подтверждающая ознакомление с должностной инструкцией, отсутствует, то это свидетельствовало бы о том, что работодатель не мог привлекать работника к дисциплинарной ответственности за несоблюдение должностной инструкции, что могло повлечь уже принятие другого решения судом.

Н.И. Минкина указывает на то, что «условие об испытании – это такая правовая конструкция, которая, по идее законодателя, призвана оптимизировать взаимоотношения работодателя и работника, однако сегодня и уже длительный промежуток времени испытание является благодатной почвой для комплекса нарушений и злоупотреблений, допускаемых со стороны недобросовестных работодателей»<sup>1</sup>.

Во-первых, необходимо сказать, что нарушение прав граждан может происходить даже до установления испытания, например, если кандидат против установления испытательного срока, а работодатель с ним не согласен, зачастую за этим следует отказ работодателя в самом заключении трудового договора, что попросту незаконно. Следует напомнить, что согласно ст. 64 ТК РФ запрещается необоснованно отказывать в заключении трудового договора, а именно когда такой отказ не связан с деловыми качествами кандидата, как в данном случае.

---

<sup>1</sup> Минкина Н. И. Совершенствование законодательства об испытании работника // Вестник Омской юридической академии. – 2013. – №1 (20). – С 19.

Во-вторых, если и установлен испытательный срок по соглашению сторон, работодатели нередко по своей инициативе его решают продлить, что противоречит законодательству, установившему максимальные сроки испытания, которые не подлежат продлению. Неправомерным будет и то, если работодатель продлил первоначально установленный испытательный срок, но без согласия на то работника. Таким образом, как было ранее сказано, если испытательный срок подошел к концу, а работодатель не принимает решение об увольнении, то работник считается прошедшим испытание, даже если работодатель решил незаконно продлить испытательный срок. С этого момента увольнение работника со ссылкой на неудовлетворительный результат испытания будет незаконным. Поэтому будет обоснованным включение в ст. 70 ТК РФ прямого запрета на продление срока испытания, в том числе при наличии соглашения сторон. На мой взгляд, это поможет несколько защитить работника как наиболее экономически слабую сторону в трудовом договоре, для которой условие об испытании редко установлено безоговорочно добровольно.

В-третьих, если испытательный срок ещё не закончен, а работодатель решает уволить работника по ст. 71 ТК РФ без указания на то причин, то суд также может признать такое увольнение незаконным. При увольнении сотрудников со ссылкой на ст. 71 ТК РФ обязательно необходимо письменно разъяснить сотруднику причины, послужившие основанием для признания его не выдержавшим испытание, которые, в случае возникновения спора, могут быть подтверждены в суде. По смыслу ст. 70 и 71 ТК РФ причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытание, могут трактоваться как объективные обстоятельства, которые убедили работодателя в том, что данный работник не соответствует поручаемой работе. Законодатель не называет способов оценки соответствия поручаемой работе, но представляется, что речь может идти о проверке качества и сроков исполнения поручений работодателя, соблюдения дисциплины труда и т.д. В этих целях работодатель, например, может вести

журналы поручаемых заданий и результаты их выполнения работником. Также в период испытательного срока от работника при любых нарушениях необходимо требовать письменные объяснения о причинах допущенных нарушений. Следует также сохранять письменные жалобы клиентов, если они имелись, на работу сотрудника, находящегося на испытании. Таким образом, используя перечисленные письменные доказательства, работодатель сможет доказать обоснованность своего решения, ссылаясь на четко зафиксированные случаи, когда работник не справлялся с порученной ему работой, либо допускал иные нарушения, что и послужило причинами для признания его не выдержавшим испытание. Так, например, по делу №2-4986/2013 от 09.07.2013 г. Петрозаводский городской суд РК принял решение об отказе в удовлетворении исковых требований истца к ответчику о восстановлении на работе. На решение суда повлияли доводы ответчика о том, что за период прохождения испытательного срока истец исполнял свои обязанности ненадлежащим образом, что подтвердилось в суде многочисленными докладными на данного сотрудника, а также приказом об объявлении замечания, в свою очередь истцом доказательств обратного, в силу ст. 56 ГПК РФ, не было предоставлено.

Проанализировав данный пример, можно отметить, что собранные работодателем доказательства нельзя считать объективными, так как работнику нечего предоставить в их опровержение, поэтому в интересах работника и работодателя целесообразным будет разработка и включение в законодательство унифицированных форм для фиксации процесса прохождения испытания работником, поэтапные результаты которого подтверждались бы подписью обеих сторон.

В-четвертых, как отмечает М.М. Шпак «многие работодатели практикуют снижение на время испытательного срока заработной платы по сравнению с тем, каков должен быть её размер после прохождения

испытания»<sup>1</sup>, но надо заметить, что бывают и случаи когда работодатели вовсе не оплачивают работу в период испытательного срока. Такие ситуации противоречат действующему законодательству, так как в период испытания на работника полностью распространяется трудовое законодательство, то есть он обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, выполнять распоряжения работодателя, а заработная плата выплачивается независимо от испытания, а именно без каких-либо удержаний. Таким образом, работник, находящийся на испытательном сроке имеет одинаковый объем прав и обязанностей, что и работник, который был принят без испытания, либо уже прошел его. Поэтому с целью устранения, каких либо споров по данному вопросу соглашусь с предложением Н.И. Минкиной дополнить ст. 70 ТК РФ «запретом на какую-либо дискриминацию в сфере оплаты труда работникам в период прохождения ими испытания»<sup>2</sup>.

Подводя итог исследуемой проблематике необходимо сказать, что вышеизложенные предложения по внесению изменений в законодательство об испытании нацелены не только на защиту интересов работников, но и для работодателей они помогут избежать многих неблагоприятных последствий.

Таким образом, при изучении судебной практики по вопросам заключения трудовых договоров были выявлены следующие проблемы правового регулирования: неправомерный отказ в заключении трудового договора; заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения; уклонение от заключения трудового договора и неправомерные действия при установлении испытательного срока. Решение указанных проблем, поможет решить основные задачи, стоящие перед трудовым законодательством Российской Федерации - обеспечение равновесия интересов работников и работодателей как равноправных субъектов трудовых правоотношений.

---

<sup>1</sup>Шпак М. М. Испытательный срок при приеме на работу // Вестник Ульяновской государственной сельскохозяйственной академии. – 2008. – № 1 (6). – С. 73.

<sup>2</sup>Минкина Н. И. Законодательные недоработки в регулировании испытания работника // Бизнес в законе. – 2011. – № 4. – С. 149.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В данной выпускной квалификационной работе был выполнен ряд поставленных целей по исследованию трудового договора и анализу проблем правового регулирования, возникающих при его заключении.

В первой главе были детально рассмотрены этапы становления трудового договора и трудовых отношений в целом в нашей стране, а также был выполнен комплексный анализ и исследование правового регулирования процедуры заключения трудового договора с изучением судебной практики по данному вопросу. Во второй главе была проанализирована практика заключения трудовых договоров и выделены основные проблемы правового регулирования с выработкой предложений по совершенствованию трудового законодательства, регулирующего процедуру заключения трудового договора.

В рамках исследования правового регулирования процедуры заключения трудового договора, а также изучения судебной практики по делам, связанным с процедурой заключения трудового договора был сделан вывод о необходимости придания большей определенности, модернизации правовым нормам, регулирующим процедуру заключения трудового договора, а также восполнении существующих пробелов в них. Выявлены следующие проблемы правового регулирования трудового договора:

- 1) неправомерный отказ в заключении трудового договора;
- 2) заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения;
- 3) уклонение от заключения трудового договора и неправомерные действия при установлении испытательного срока.

В результате проведенного исследования была выработаны следующие предложения по совершенствованию трудового законодательства, регулирующего процедуру заключения трудового договора:

1. Выдвинуто предложение об установлении перечня сведений, которые не могут быть истребованы от работника, даже при его согласии. Это такие сведения, которые относятся к его личной жизни, родственниках и другой информации, не имеющей отношение к его деловым, профессиональным качествам.

2. Предлагается дополнить ст. 68 ТК РФ положением о том, где должна стоять роспись и дата работника подтверждающая, что работник был ознакомлен с локальными нормативными актами именно до заключения трудового договора, например, в отдельном приложении к трудовому договору, либо в специальном журнале ознакомления, где должна будет указываться также и фамилия, имя, отчество работника, дата ознакомления.

3. Обоснована необходимость изменить ч. 3 ст. 64 ТК РФ и ст. 145 УК РФ в части круга потерпевших лиц аналогично ст. 264 ТК РФ, где действие льгот и гарантий, предоставленных женщинам в связи с материнством, распространяется и на отцов, которые воспитывают детей без матери, и на попечителей несовершеннолетних.

4. Предложено восполнить пробел и дать легальное определение деловым качествам в Трудовом кодексе, где понятие деловых качеств, включает два элемента, во-первых, это профессионально-квалификационные качества, в состав которых в свою очередь входит уровень образования, профессия, специальность, квалификация, стаж работы, опыт работы в определенных отраслях экономики, а во-вторых, личностные качества, включающие коммуникабельность, мультизадачность, ораторские и организаторские способности, творческое мышление и др. Данное определение в Трудовом кодексе должно служить рамочной нормой, на основе которой работодатель, с учетом специфики своей деятельности и определенных трудовых функций, принимает локальный нормативный акт, конкретизирующий понятие деловых качеств, которые будут учитываться при отборе кандидатов на вакантные рабочие места у данного работодателя.

5. Предлагается восполнить пробел законодательства по проверке деловых качеств кандидата. Процесс отбора кандидатов должен быть не только оформлен в законе, но и носить гласный и состязательный характер. Необходимо предусмотреть в Трудовом кодексе диспозитивную норму, которая давала бы право выбора работодателю задействовать ту или иную регламентированную методику отбора персонала, в число которых может входить тестирование, экзамен, ролевая игра, собеседование и др.

6. Обоснована необходимость включения в ТК РФ в качестве обязательного унифицированного документа – заявления о приеме гражданина на работу, копия которого с положительной или отрицательной резолюцией работодателя или уполномоченного им лица выдавалась бы заявителю. Резолюция работодателя представляет собой сообщение причины отказа в заключении трудового договора.

7. Предлагается включить в Трудовой Кодекс РФ норму, запрещающую допуск работника к работе до момента заключения трудового договора в письменной форме.

8. Выдвинуто предложение о разработке и включении в трудовое законодательство унифицированных форм для фиксации процесса прохождения испытания работником, поэтапные результаты которого подтверждались бы подписью обеих сторон, что служило бы доказательством признания работника не выдержавшим испытание.

9. Предлагается включить в ст. 70 ТК РФ прямой запрет на продление срока испытания в рамках максимального, в том числе при наличии соглашения сторон.

10. Обоснована необходимость дополнения ст. 70 ТК РФ запретом на какую-либо дискриминацию в сфере оплаты труда работникам в период прохождения ими испытания.



## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

## 1 Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // Российская газета. – 25.12.1993. – № 4398.
2. Уголовный кодекс РФ от 13.06.1996 г. № 63–ФЗ // Российская газета. – 1996. – № 118.
3. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 г. № 197–ФЗ // Российская газета. – 2001. – № 256.
4. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 г. № 195–ФЗ // Российская газета. – 2001. – № 256.
5. Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14.11.2002 г. № 138–ФЗ // Российская газета. – 2002. – № 220.
6. Гражданский кодекс РФ (Ч. II) от 26.01.1996 г. № 14-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1996. – № 238. – Ст. 239.
7. Федеральный закон от 30.11.2011 г. № 342–ФЗ «О службе в органах внутренних дел РФ» // Российская газета. – 2011. – № 275.
8. Федеральный закон от 25.12.2008 г. № 273–ФЗ «О противодействии коррупции» // Российская газета. – 2008. – № 266.
9. Федеральный закон от 02.03.2007 г. № 25–ФЗ «О муниципальной службе в РФ» // Российская газета. – 2007. – № 47.
10. Федеральный закон от 27.07.2006 г. № 152–ФЗ «О персональных данных» // Российская газета. – 2006. – № 165.
11. Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79–ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» // Российская газета. – 2004. – № 162.
12. Федеральный закон от 21.07.1997 г. № 118–ФЗ «О судебных приставах» // Российская газета. – 1997. – № 149.
13. Федеральный закон от 03.04.1995 г. № 40–ФЗ «О Федеральной службе безопасности» // Российская газета. – 1995. – № 72.

14. Федеральный закон от 17.01.1992 г. № 2202–1 «О прокуратуре РФ» // Российская газета. – 1992. – № 39.

15. Закон Республики Карелия от 27.12.2004 г. № 841–ЗРК «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов» // Собрание законодательства Республики Карелия. – 2004. – № 12 (Ч.1). – Ст. 1408.

16. Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 г. № 225 «О трудовых книжках» // Российская газета. – 2003. – № 77.

17. Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» // Бюллетень Минтруда РФ. – 2004. – № 5.

18. Постановление Минтруда РФ от 10.10.2003 г. № 69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек» // Российская газета. – 2003. – № 235.

## 2 Постановления высших судебных инстанций и материалы юридической практики

19. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами российской федерации Трудового Кодекса РФ» // Российская газета. – 2004. – №72.

## 3 Литература

20. Абаев, Ф.А. Историко–правовые предпосылки формирования и современные тенденции развития института персональных данных в трудовом праве/ Ф.А. Абаев // Пробелы в российском законодательстве. – 2013. – № 5. – С. 136–139.

21. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение / Н.Г. Александров – М.: Юридическая литература, 1948 – 326с.

22. Амаглобели, Н. Д. Трудовое право / Н. Д. Амаглобели, К. К. Гасанов, И. М. Рассолов. – М.: ЮНИТИ–ДАНА, 2014. – 503 с.

23. Андриановская, И. И. Трудовой договор: учебное пособие / И. И. Андриановская. – Южно-Сахалинск: изд-во СахГУ, 2012. – 156 с.

24. Безотецкая, И.П. Правовое регулирование заключения трудового договора: учеб. пособие / И.П. Безотецкая. – Хабаровск: Изд-во ДВГУПС, 2013. – 127 с.
25. Бекашев, Д.К. Трудовое право: учебник / Д.К. Бекашев. – М.: Проспект, 2014. – 345 с.
26. Буянова, М.О. Трудовое право: учебник / М.О. Буянова, О.В. Смирнов. – М.: РГ-Пресс, 2014. – 483 с.
27. Гасанов, К. К. Трудовое право: учебник для студентов вузов / К. К. Гасанов, Ф. Г. Мышко. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2012. – 503 с.
28. Гейхман, В.Л. Трудовое право: учебник / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2014. – 620 с.
29. Гракх Бабеф. Сочинения в четырех томах. Том 1. – М.: Наука, 1975. – 380 с.
30. Грибанов, В.П. Ответственность за нарушение гражданских прав и обязанностей / В.П. Грибанов. – М.: СТАТУТ, 2010. – 295 с.
31. Гребенщиков, А.В. Комментарий к Трудовому кодексу РФ с постатейным приложением материалов / А.В. Гребенщиков, Е.Н. Доброхотова, А.В. Завгородний и др. – М.: Проспект, 2014. – 282 с.
32. Гусов, К.Н. Трудовое право России: Учеб. /Гусов К.Н., Толкунова В.Н. – Москва: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. – 496 с.
33. Гусятникова, Д.Е. Кадровая служба без кадровика / Д.Е. Гусятникова. – Москва: Альфа-пресс, 2009. – 193 с.
34. Дзгоева-Сулейманова, Ф.О. Трудовое право: учебное пособие / Ф.О. Дзгоева-Сулейманова. – М.: Проспект, 2014. – 233 с.
35. Егоров, В. И. Трудовой договор: учебное пособие / В. И. Егоров, Ю. В. Харитонова. – Москва: Кнорус, 2007. – 456 с.
36. Ершова, Е.А. Трудовое право в России / Ершова Е.А.; Рос. акад. правосудия. – Москва: Статут, 2007. – 620 с.

37. Захарова, Н. А. Трудовое право России / Н. А. Захарова, В. Е. Резепова. – Саратов: Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2014. – 199 с.
38. Комментарий официальных органов к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. А.Л. Сафонов. – Москва: МЦФЭР, 2006. – 1328 с.
39. Кондратьева, Е. В. Трудовой договор / Е. В. Кондратьева. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2008. – 207 с.
40. Лексина, Т.И. Организация и качество обучения по охране труда / Т.И. Лексина // Интеграция образования. – 2013. – № 1 (70). – С. 104–107.
41. Минкина, Н.И. Законодательные недоработки в регулировании испытания работника / Н.И. Минкина // Бизнес в законе. – 2011. – № 4. – С. 148–151.
42. Минкина, Н.И. Совершенствование законодательства об испытании работника / Н.И. Минкина // Вестник Омской юридической академии. – 2013. – №1 (20). – С 18–20.
43. Никитин, Е.А. Заключение трудового договора / Никитин Е.А. // Служба кадров и персонал. – 2008. – №12. – С. 103 –108.
44. Орловский, Ю.П. Трудовое право России: учебник / Д.Л. Кузнецов, А.Ф. Нуртдинова, Ю.П. Орловский и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. – 3-е изд. – Москва: Инфра, 2008. – 608 с.
45. Резепова, В. Е. Трудовое право России / В. Е. Резепова, Н. А. Захарова, Ю. Б. Захарова. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015. – 145 с.
46. Репетева, О.Е. Уголовная ответственность за необоснованный отказ / О.Е. Репетева // Вектор науки ТГУ. – 2009. – №5(8). – С. 93–96.
47. Русских, Т. В. К вопросу об ограничении свободы сторон трудового договора при его заключении / Т. В. Русских // Вестник Удмуртского университета. – 2013. – № 2–3. – С. 184 – 188
48. Таль, Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Часть 1 / В.А. Томсинов. – М.: Зерцало, 2010. – 294 с.

49. Тихомиров, М.Ю. Трудовой договор: прием на работу, переводы, увольнение / М.Ю.Тихомиров // Хозяйство и право. – 2009. – № 5. – С. 3–64.

50. Шевченко, О.А. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / О.А. Шевченко, Ф.О. Сулейманова, Г.В. Шония. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2014. – 321 с.

51. Шпак, М.М. Испытательный срок при приеме на работу / М.М. Шпак // Вестник Ульяновской государственной сельскохозяйственной академии. – 2008. – № 1 (6). – С. 73.

52. Янкович, Ш.А. Делопроизводство в кадровой службе: учебник / Ш.А. Янкович. – Москва: ЮНИТИ–ДАНА, 2012. – 160 с.