

**Кармова Алла Борисовна**

доцент кафедры истории, философии и права  
Кабардино-Балкарского государственного  
аграрного университета им. В.М. Кокова

## **НЕКОТОРЫЕ ПРАВОВЫЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УСТАНОВЛЕНИЯ ФАКТА ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

### **Аннотация:**

*Статья посвящена некоторым существующим в судебной практике правовым вопросам, связанным с проблемами установления факта и признаков трудовых отношений, трудового договора. Обозначены различия в правах работника в зависимости от заключения гражданско-правового или трудового договора между ним и работодателем. Выводы, сделанные автором, свидетельствуют о возможности признания отношений трудовыми, вне зависимости от вида заключенного договора, по установленным признакам, среди которых, например, обязанность сотрудника выполнять заранее обусловленную работу, возмездный характер труда и т. д.*

### **Ключевые слова:**

*трудовое право, трудовой договор, гражданско-правовой договор, споры об установлении факта трудовых отношений, трудовое законодательство, должностная инструкция, тарифно-квалификационные характеристики работы.*

**Karmova Alla Borisovna**

Assistant Professor,  
History, Philosophy and Law Department,  
Kabardino-Balkaria State Agricultural University

## **SOME LEGAL AND PRACTICAL ASPECTS OF ESTABLISHING THE FACT OF EMPLOYMENT RELATIONSHIP**

### **Summary:**

*The article discusses some juridical issues related to the problem of establishing the fact of employment relationship, signs of labor relations and labor contract. The author considers variations of employees' rights depending on the conclusion of a civil legal contract or a labor contract with the employer. The research results indicate the possibility of recognition of relations as labor ones, regardless of the type of the signed contract, according to the defined features, including, for example, the duty of an employee to perform the work determined in advance, remuneration nature of labour, and other.*

### **Keywords:**

*labor law, employment contract, civil contract, disputes regarding establishment of labor relations, labor law, job description, rate and qualification profile.*

Как известно, трудовое отношение характеризуется личным выполнением работником определенной работы (трудовой функции). Он не может заключить договор о выполнении части своих трудовых обязанностей другим лицом или поручить их выполнение родственникам, друзьям, коллегам по работе и т. п. Нельзя вступить в трудовое правоотношение или выполнять свои трудовые обязанности через представителя. Кроме того, трудовое отношение носит длящийся характер, оно не прекращается исполнением какого-либо обязательства работником, выполнением определенного круга или объема работ. Специфика прав и обязанностей в трудовом отношении заключается в том, что работник регулярно должен выполнять обусловленную трудовым договором работу, а работодатель – выплачивать заработную плату и обеспечивать необходимые условия труда [1].

Вместе с тем в судебной практике часто возникают сложности, связанные с установлением факта трудовых отношений. Главный вопрос: признавая сложившиеся отношения между работодателем и работником либо трудовыми, либо гражданско-правовыми, суды должны исходить только из наличия (или отсутствия) тех или иных формализованных актов (гражданско-правовых договоров, штатного расписания и т. п.) или должны устанавливать, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора, указанные в ст. 15 и 56 Трудового кодекса Российской Федерации?

В связи с этим хотелось бы привести определение Конституционного суда РФ от 19.05.2009 № 597-О-О [2].

В обозначенном правовом документе отмечается, что, заключив трудовой договор с работодателем, физическое лицо приобретает правовой статус работника, содержание которого определяется положениями ст. 37 Конституции Российской Федерации и охватывает в числе прочего ряд закрепленных данной статьей трудовых и социальных прав и гарантий, сопутствующих трудовым правоотношениям либо вытекающих из них.

Лицо же, заключившее гражданско-правовой договор о выполнении работ или оказании услуг, не наделено конституционными правами и не пользуется гарантиями, предоставляемыми работнику в соответствии с законодательством о труде и об обязательном социальном страховании.

В целях предотвращения злоупотреблений со стороны работодателей и фактов заключения гражданско-правовых договоров вопреки намерению работника заключить трудовой договор, а также достижения соответствия между фактически складывающимися отношениями и их юридическим оформлением федеральный законодатель предусмотрел в ч. 4 ст. 11 Трудового кодекса Российской Федерации возможность признания в судебном порядке наличия трудовых отношений между сторонами, формально связанными договором гражданско-правового характера, и установил, что к таким случаям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Данная норма Трудового кодекса Российской Федерации направлена на обеспечение баланса конституционных прав и свобод сторон трудового договора, а также надлежащей защиты прав и законных интересов работника как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении, что согласуется с основными целями правового регулирования труда в Российской Федерации как социальном правовом государстве (ст. 1, ч. 1; ст. 2 и 7 Конституции Российской Федерации).

Указанный судебный порядок разрешения споров о признании договора, заключенного между работодателем и лицом, трудовым призван исключить неопределенность в характере отношений сторон таких договоров и их правовом положении, а потому не может рассматриваться как нарушающий конституционные права граждан. Суды общей юрисдикции, разрешая подобного рода споры и признавая сложившиеся отношения между работодателем и работником либо трудовыми, либо гражданско-правовыми, должны не только исходить из наличия (или отсутствия) тех или иных формализованных актов (гражданско-правовых договоров, штатного расписания и т. п.), но и устанавливать, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора, указанные в ст. 15 и 56 Трудового кодекса Российской Федерации.

Из приведенных в этих статьях определений понятий «трудовые отношения» и «трудовой договор» не вытекает, что единственным критерием для квалификации сложившихся отношений в качестве трудовых является осуществление лицом работы по должности в соответствии со штатным расписанием, утвержденным работодателем. Наличие именно трудовых отношений может быть подтверждено ссылками на тарифно-квалификационные характеристики работы, должностные инструкции и любым документальным или иным указанием на конкретную профессию, специальность, вид поручаемой работы.

По смыслу ст. 11, 15 и 56 Трудового кодекса Российской Федерации во взаимосвязи с положением ч. 2 ст. 67 названного Кодекса, согласно которому трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, отсутствие в штатном расписании должности само по себе не исключает возможности признания в каждом конкретном случае отношений между работником, заключившим договор и исполняющим трудовые обязанности с ведома или по поручению работодателя или его представителя, трудовыми при наличии в этих отношениях признаков трудового договора.

Таким образом, можно сделать следующие выводы:

1. Если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, однако работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, трудовой договор считается заключенным, и работодатель или его уполномоченный представитель обязан в соответствии с законом не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе оформить трудовой договор в письменной форме (ч. 2 ст. 67 ТК РФ) [3].

2. Если между сторонами заключен договор гражданско-правового характера, однако в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям в силу ч. 4 ст. 11 ТК РФ должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

3. После установления наличия трудовых отношений между сторонами они подлежат оформлению в установленном трудовым законодательством порядке, а после признания их таковыми у истца возникает право требовать распространения норм трудового законодательства на имевшие место трудовые правоотношения. В частности, истец вправе требовать взыскания задолженности по заработной плате, компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также предъявлять работодателю другие требования, связанные с трудовыми правоотношениями [4].

4. Само по себе отсутствие трудового договора, приказа о приеме на работу и увольнении, а также должности в штатном расписании не исключает возможности признания отношений трудовыми при наличии в этих отношениях признаков трудового договора. К характерным признакам трудового правоотношения относятся: личный характер прав и обязанностей работника; обязан-

ность работника выполнять определенную, заранее обусловленную трудовую функцию; подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда; возмездный характер (оплата производится за труд) [5].

#### Ссылки:

1. 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. М., 2010. 648 с. ; Буянова М.О. Трудовое право : учеб. пособие. М., 2011. 240 с. ; Договоры о труде в сфере действия трудового права : учеб. пособие / К.Н. Гусов, К.Д. Крылов, А.М. Лушников и др. ; под ред. К.Н. Гусова. М., 2010. 256 с. ; Прием на работу. Заключение трудового договора : учеб.-практ. пособие / И.Я. Белицкая, Ю.С. Корякина, Д.Л. Кузнецов и др. ; отв. ред. Ю.П. Орловский. М., 2011. 288 с. ; Лютов Н.Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования : науч.-практ. пособие. М., 2012. 128 с. ; и др.
2. Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Равинской Ларисы Вадимовны на нарушение ее конституционных прав статьями 11, 15, 16, 22 и 64 Трудового кодекса Российской Федерации : определение Конституционного суда РФ от 19.05.2009 № 597-О-О // Экономика и жизнь. 2009. № 38. Сентябрь.
3. Болдырев В.А. Устранение неопределенности в размере заработной платы // Право и экономика. 2014. № 11. С. 52–58 ; Зайцева Л.В. Новые коллизии законодательства в сфере возникновения трудовых отношений // Судья. 2014. № 9. С. 17–20 ; Иванов А. За работу без договора будут штрафовать // Административное право. 2014. № 2. С. 92–94 ; и др.
4. Определение Верховного суда РФ от 24.01.2014 № 31-КГ13-8.
5. Определение Верховного суда РФ от 24.01.2014 № 31-КГ13-8 ; Трудовое право России : учебник ; Буянова М.О. Трудовое право : учеб. пособие ; Договоры о труде в сфере действия трудового права : учеб. пособие ; Прием на работу. Заключение трудового договора : учеб.-практ. пособие ; Лютов Н.Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования : науч.-практ. пособие ; и др.

#### References:

1. Kuznetsov, DL, Nurtdinova, AF & Orlovskiy, YP et al. 2010, *Russian labor law: the textbook*, 3rd ed., Moscow, 648 p.; Buyanova, MO 2011, *Employment law*, Moscow, 240 p.; Gusov, KN, Krylov, KD & Lushnikov, AM et al. 2010, *Contracts for work in the field of employment law: manual*, Moscow, 256 p.; Belitskaya, YS, Koryakina, DL & Kuznetsov, DL et al. 2011, *Recruitment. Contract of employment: Manual*, Moscow, 288 p.; Lyutov, NL 2012, *Russian labor law and international labor standards: the relevance and prospects of development: scientific and practical allowance*, Moscow, 128 p.; and etc.
2. 'Refusal to accept complaints from citizen Ravinskaya Larisa Vadimovna a violation of her constitutional rights in Articles 11, 15, 16, 22 and 64 of the Labor Code of the Russian Federation: the Constitutional Court of the Russian Federation of 19.05.2009 № 597-O-O' 2009, *Economy and Life*, no. 38, September.
3. Boldyrev, VA 2014, 'Addressing uncertainty in wages', *Law and Economics*, no. 11, p. 52-58; Zaitseva, LV 2014, 'New legislation in the area of conflict occurrence of labor relations', *Judge*, no. 9, p. 17-20; Ivanov, A 2014, 'For his work without a contract will be fined', *Administrative Law*, no. 2, p. 92-94; and etc.
4. Determination of the Supreme Court of the Russian Federation of 24.01.2014 № 31-KG13-8.
5. Determination of the Supreme Court of the Russian Federation of 24.01.2014 № 31-KG13-8; Kuznetsov, DL, Nurtdinova, AF & Orlovskiy, YP et al. 2010, *Russian labor law: the textbook*, 3rd ed., Moscow, 648 p.; Buyanova, MO 2011, *Employment law*, Moscow, 240 p.; *Contracts for work in the field of employment law: manual*, Moscow, 256 p.; Lyutov, NL 2012, *Russian labor law and international labor standards: the relevance and prospects of development: scientific and practical allowance*, Moscow, 128 p.; and etc.