

Трудовой договор и трудовые отношения: особенности правового закрепления и проблемы правоприменения

Резюме. В статье проанализированы особенности законодательного закрепления понятия и обязательных условий трудового договора. Обосновывается тезис о том, что действующее законодательство не устанавливает в понятии трудового договора ни одного обязательного признака, без внесения которого его нельзя заключить и по которому его можно отличить от гражданско-правовых договоров, заключаемых с целью использования труда человека. Обосновывается также нецелесообразность и даже вредность, в том числе для экономической безопасности государства, законодательного закрепления возможности суда признавать трудовыми надлежащим образом оформленные гражданско-правовые договоры. Показаны негативные последствия для защиты прав и законных интересов работников закрепления в ст. 309.2 ТК РФ права многочисленных микропредприятий и некоммерческих организаций не принимать локальные нормативные акты, а все условия трудовых отношений вносить в трудовой договор. Обосновывается негативное влияние на статистику трудовых споров по поводу наличия трудовых отношений положения ст. 16 ТК РФ о возникновении трудовых отношений на основании фактического допуска работника к работе с ведома или по поручению работодателя. Предложены пути решения вышеуказанных проблем в законодательстве и практике его применения и сформулированы понятия «трудовой договор» и «трудовые отношения», которые целесообразно предусмотреть в ТК РФ. Предлагается также исключить из Кодекса ст. 19.1 и отдельные части ст. 11, 15, 16 и 67.

Ключевые слова: трудовой договор; обязательные условия; признание гражданско-правовых договоров трудовыми; защита трудовых прав; защита гражданских прав; трудовые правоотношения; работники микропредприятий; статистика судебных споров; проблемы трудового законодательства; эффективность законодательства; эффективность правоприменения

Для цитирования: Любчик А. А., Минкова О. Г., Щербакова Н. В. Трудовой договор и трудовые отношения: особенности правового закрепления и проблемы правоприменения. *Lex russica*. 2026. Т. 79. № 1. С. 37–52. DOI: 10.17803/1729-5920.2026.230.1.037-052

Employment Contract and Labor Relations: Specific Features of Legal Regulation and Issues of Law Enforcement

Alexander A. Lyubchik
Olga G. Minkova
Nina V. Shcherbakova
Melitopol State University
Melitopol, Russian Federation

Abstract. The paper analyzes the legislative features of defining the concept and mandatory provisions of the employment contract. It substantiates the thesis that current legislation does not incorporate into the definition of an employment contract any mandatory characteristic without which such a contract cannot be concluded, and by which it can be distinguished from civil-law contracts entered into for the purpose of utilizing human labor. It further argues that legislatively granting courts the authority to recognize duly executed civil-law contracts as employment contracts is both impractical and detrimental, including to the economic security of the state. The article demonstrates the negative consequences for the protection of employees' rights and lawful interests arising from the provision in Article 309.2 of the Labor Code of the Russian Federation, which allows numerous micro-enterprises and non-profit organizations to refrain from adopting local normative acts and instead incorporate all terms of employment into the employment contract itself. The authors substantiate the adverse effect on labor dispute statistics (regarding the existence of employment relationships) of the provision in Article 16 of the Labor Code recognizing the emergence of such relationships based on the employee's actual admission to work with the employer's awareness or on the employer's instruction. The paper proposes legislative and practical solutions to the aforementioned issues and provides definitions of an *employment contract* and *employment relationship* that should be incorporated into the Labor Code of the Russian Federation. It further recommends the removal from the Labor Code of Article 19.1 and certain parts of Articles 11, 15, 16, and 67.

Keywords: employment contract; mandatory provisions; recognition of civil-law contracts as employment contracts; protection of labor rights; protection of civil rights; employment relationships; employees of micro-enterprises; statistics on judicial disputes; challenges in labor legislation; effectiveness of legislation; effectiveness of law enforcement and application

Cite as: Lyubchik AA, Minkova OG, Shcherbakova NV. Employment Contract and Labor Relations: Specific Features of Legal Regulation and Issues of Law Enforcement. *Lex russica*. 2026;79(1):37-52. (In Russ.). DOI: 10.17803/1729-5920.2026.230.1.037-052

Введение

Значение для каждого человека, который своим трудом создает материальную базу своего существования, конституционных гарантий, установленных в ст. 37 Конституции РФ, и гарантий, предусмотренных ТК РФ, трудно переоценить. Большая часть взрослого населения РФ является участниками трудовых отношений и имеет возможность воспользоваться их преимуществами: условиями труда, отвечающими требованиям безопасности и гигиены; вознаграждением за труд без дискриминации; зарплатой не ниже минимального размера оплаты труда; защитой от безработицы; правом на оплачиваемый отпуск и другие виды времени отдыха; нормированием труда и рабочим временем, регулируемым с учетом интересов работников; оплатой больничных листов; особым порядком и условиями расторжения трудовых отношений;

ущающей материальной ответственностью и многим другим. Пропуском в мир таких человекоориентированных социальных правоотношений является трудовой договор.

Несмотря на существующие в ст. 15 и 56 ТК РФ легальные формулировки трудового договора и трудовых отношений, не все граждане, стремящиеся участвовать в трудовых отношениях, получают заветный пропуск в такие отношения. Судебные споры по искам работников к работодателям с требованиями о признании их отношений трудовыми не редкость. В свою очередь, сами суды и иные правоприменительные органы (прокуратура, Государственная инспекция труда Федеральной службы по труду и занятости (Роструда) и др.) также не имеют единого подхода к определению различий между трудовыми и гражданско-правовыми договорами и отношениями. Научные подходы к сущности и признакам указанных понятий также разнят-

ся. Вышеперечисленные проблемы возникают из-за того, что названные законодательные формулировки устарели и не отвечают уровню развития самих трудовых отношений, условиям, в которых они возникают, длятся и прекращаются. Эти проблемы также накладываются на законодательные расхождения в регулировании трудовых отношений и общую тенденцию к уменьшению социальной защищенности работников в содержании принимаемых нормативных правовых актов. Общей задачей правотворческих, правоприменительных органов, а также научного сообщества является минимизация проблем, возникающих в отношениях между человеком труда и субъектом, который его нанимает.

Рассматриваемым в данной статье вопросам посвящены работы такие отечественные ученые, как А. Л. Анисимов, И. И. Андриановская, А. В. Буянова, Е. А. Ершова, О. В. Мацкевич, Ю. П. Орловский, И. М. Оспичев, А. Н. Приженникова и др. Однако актуальными продолжают оставаться теоретические проблемы регулирования понятия и порядка заключения трудового договора, особенностей трудовых отношений и порядка участия в них.

Законодательные проблемы в сфере труда и их последствия

Нередко работники, продолжительное время добросовестно выполняющие работу по договору с физическим или юридическим лицом, сталкиваются с ситуацией, когда они еще должны доказывать, что находятся в трудовых отношениях и что заключали именно трудовой договор. Причин может быть две: во-первых, работодатель не оформил с работником трудовой договор и фактически допустил работника к выполнению трудовой функции (но работник об этом знает); во-вторых, работодатель оформил трудовой договор в одном экземпляре, а впоследствии фактически не включил работника в штат сотрудников, не платит за него налоги и страховые платежи (работник об этом не знает).

Оба указанных действия работодателя противоправны и охватываются диспозицией п. 4 ст. 5.27 КоАП РФ. Очевидно, что таким образом государство стремится стимулировать недобросовестных работодателей надлежащим образом выполнять требования ст. 16 и 67 ТК РФ для за-

щиты трудовых прав работников. В части 3 ст. 16 закрепляется такое основание возникновения трудовых отношений, как допуск работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом. В продолжение указанного положения часть 2 ст. 67 ТК РФ обязывает работодателя в таком случае оформить трудовой договор не позднее трех дней с момента такого допуска к работе. Как видим, статьи стоят на страже интересов работодателя, стимулируя его вернуться в правовое поле, даже в случае, если он допустил работника к работе без оформления трудового договора.

Впрочем, нужно признать, что указанная статья *фактически легализует бездоговорный режим использования труда работника*, что создает условия для появления у последнего проблем в отношениях с недобросовестным работодателем. Поверив на слово, работник приступает к работе без надлежащего оформления трудового договора. Срок заключения последнего работодатель может достаточно долго затягивать под различными благовидными предложениями в своих интересах (заболел он сам, заболел или в отпуске работник кадровой службы, необходимость сдать отчеты за месяц, квартал и т.д.). Работник всегда является экономически слабой стороной в трудовых отношениях и не позволяет себе настаивать на своих трудовых правах, всегда склонен продолжать ждать момента, когда работодатель соизволит заключить с ним трудовой договор.

Нередко такие ситуации нечистоплотные работодатели используют для привлечения к труду молодых людей (студентов, учащихся школ) в организациях общественного питания, торговле и т.д. в период летних каникул. Используя труд таких работников месяц или два, работодатели «увольняют» их за разбитую посуду, разговоры во время работы, опоздание на смену и др., нередко оставляя без соответствующих выплат. Применяется такая схема и с более опытными, но доверчивыми или юридически «слабыми» работниками. Далеко не все работники способны отстаивать свои права, в том числе в суде. По официальным данным Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ), в 2023 г. 11 % россиян получали неофициальную зарплату¹. Преиму-

¹ Выйти из тени, или Мониторинг «серых» зарплат // URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/vyiti-iz-teni-ili-monitoring-serykh-zarplat> (дата обращения: 29.12.2024).

щественно такие зарплаты получают неоформленные работники. Очевидно, что анализируемые положения ч. 3 ст. 16 и ч. 2 ст. 67 ТК РФ создают одну из лазеек для работодателя, проверка деятельности которого выявила факты использования труда работников без оформления трудового договора. Работодатели всегда могут сослаться на то, что только на днях приняли работника, и тем самым обеспечить себе нахождение в правовом поле. А иное уже нужно доказывать контролирующим органам, что нелегко и затратно по времени.

Что касается способности и желания россиян защищать свои трудовые права, то, по сведениям ВЦИОМ, при возникновении трудовых споров за защитой своих прав только 6 % россиян обращались в суд². Суды — это дорого, долго и юридически непросто. Однако нужно отметить, что, согласно официальной статистике, суды оказывают максимальную поддержку тем немногим работникам, которые решили отстаивать там свои права.

В 2023 г. в России было рассмотрено 111 417 гражданских дел по спорам, вытекающим из трудовых правоотношений, в 95 346 из них иски были удовлетворены (85,6 %). Общая сумма взыскания составила 10 678 357 000 руб.³ При этом дел о взыскании невыплаченной заработной платы и других выплат было 67 156, из них положительные решения приняты в 63 186, взысканная сумма — 6 447 483 000 руб.⁴ Цифры наглядно показывают: работникам есть что защищать от недобросовестных работодателей. Трудно даже представить реальную сумму честно заработанных и потерянных работниками в результате незаконных действий недобросовестных работодателей средств.

Попробуем задать себе вопрос, кому выгодна закреплённая в ст. 16 и 67 ТК РФ легализация использования труда без оформления договора (пусть даже в течение трех дней). Ответ очевидный: не работнику. Впоследствии, при возникновении разбирательств по жалобам (искам) работников о признании периодов времени, проработанных без надлежащего оформления, обязанность доказывать факт нарушения законодательства работодателем лежит на работ-

нике. Такой порядок вещей работнику не нужен и, по нашему мнению, должен быть изменен.

Кроме того, очевидно, что законодатель формулировал положения ст. 16 и 67 ТК РФ с целью облегчить жизнь законопослушным и добросовестным работодателям, которые в потоке производственных дел могут не успевать вовремя организовать правильное оформление трудовых отношений с работником. Но в государстве не все такие работодатели, кто-то же платит 11 % россиян деньги в конверте, кто-то же доводит сотни тысяч дел по трудовым спорам до судов (не считая жалоб в Государственную инспекцию труда, прокуратуру и другие правоохранительные органы) и в большей части проигрывает их.

Другими словами, сегодня произвол работодателей легализован, и можно, не оформляя договор, а значит, пропустив все остальные процедуры допуска, вступить в трудовые отношения. При этом бремя доказывания того, с ведома работодателя или без его ведома работник приступил к работе (дворник, например, или работник по озеленению), в таком случае ляжет на самого работника.

По нашему мнению, когда встречаются добросовестный работник и такой же работодатель, то сначала нужно оформить трудовой договор, в котором четко указать его название, цель вступления именно в трудовые отношения, провести инструктаж по технике безопасности, обеспечить работника всем необходимым для работы, определить ему рабочее место, создать условия труда в соответствии с трудовым законодательством, и только после этого работодатель имеет право использовать труд человека. Работник и работодатель должны «на берегу», при заключении договора, указать, какой именно они договор имеют в виду и каких последствий от него ждут.

Работники микропредприятий: проблемы в трудовых отношениях

У работника государственного или муниципального предприятия, учреждения, имеющего

² Трудовые права: кто на страже? // URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/trudovye-prava-kto-na-strazhe> (дата обращения: 29.12.2024).

³ Гражданское судопроизводство. Общие показатели по категориям дел. 2024 г. // Судебная статистика РФ. URL: <https://stat.апи-пресс.пф/stats/gr/t/21/s/0> (дата обращения: 29.12.2024).

⁴ Гражданское судопроизводство. Показатели по отдельным категориям дел. 2024 г. // Судебная статистика РФ. URL: <https://stat.апи-пресс.пф/stats/gr/t/22/s/0> (дата обращения: 29.12.2024).

локальные нормативные акты, коллективный трудовой договор, которыми урегулированы особенности трудовых отношений, первичную профсоюзную организацию, больше шансов доказать факт работы без оформления трудового договора. Совсем другое дело — многочисленные физические лица (в том числе индивидуальные предприниматели), микропредприятия и некоммерческие организации, в которых возможности работника что-то доказать существенно ограничены.

Согласно ст. 309.2 ТК РФ указанные работодатели *вообще могут отказаться от принятия локальных нормативных актов*, в том числе правил внутреннего трудового распорядка (ВТР), положений об оплате труда, графика сменности и др. В таком случае *все права и обязанности сторон трудовых отношений должны регулироваться трудовым договором*.

Указанные положения ст. 309.2 были внесены в ТК РФ Федеральным законом от 29.12.2020 № 477-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»⁵. Реальные последствия от введения таких изменений еще предстоит анализировать, однако уже сейчас можно утверждать, что данные положения не являются шагом навстречу эффективности защиты трудовых прав работников. С учетом количества трудовых споров, ежегодно рассматриваемых судами, количества недобросовестных работодателей, экономической слабости работников в трудовых отношениях необходимо создавать правовые условия для того, чтобы работник не оставался один на один с более опытным и экономически сильным работодателем при согласовании условий трудового договора.

Сегодня указанные положения ст. 309.2 ТК РФ ограничивают право миллионов работников использовать удобные, легко проверяемые

контрольными (надзорными) органами и, главное, правильно юридически оформленные, не противоречащие законодательству источники трудового права, на которые работники могут ссылаться при необходимости.

На наш взгляд, история регулирования трудовых отношений в Российской Федерации после принятия указанного Закона будет делиться на до и после. Факт принятия положений ст. 309.2 ТК РФ на сегодня не получил широкого отклика в науке трудового права, однако его значение со временем станет революционным в ней и в одноименной отрасли права. Указанная статья создает негативные условия для эффективной защиты прав трудящихся, а также для обеспечения надлежащего уровня экономической и даже национальной безопасности Российской Федерации.

Согласно ст. 4 Федерального закона «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации»⁶ к микропредприятиям относятся хозяйственные общества, хозяйственные товарищества и партнерства, производственные кооперативы, крестьянские (фермерские) хозяйства, потребительские кооперативы, индивидуальные предприниматели, которые соответствуют условиям, указанным в ч. 1.1 ст. 4 Закона. Этих условий перечисляется более десятка, и одним из них является среднесписочная численность работников за предшествующий календарный год, которая составляет не более 15 человек.

Чтобы представить себе количество работников, на которых распространяется статья 309.2 ТК РФ, укажем количество юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, сведения о которых содержатся в Едином реестре субъектов малого и среднего предпринимательства, на 25 декабря 2024 г. (см. таблицу)⁷.

Сумма среднесписочной численности работников (чел.)

	Всего	Юридические лица	Индивидуальные предприниматели
Всего	6 508 316	2 235 353	4 272 963
Микропредприятия	6 259 706	2 019 960	4 239 746
Малые предприятия	227 631	194 946	32 685
Средние предприятия	20 979	20 447	532

⁵ СЗ РФ. 2021. № 1 (ч. I). Ст. 16.

⁶ Федеральный закон от 24.07.2007 № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» (в ред. Федерального закона от 29.05.2024 № 115-ФЗ) // СЗ РФ. 2007. № 31. Ст. 4006.

⁷ Количество юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, сведения о которых содержатся в Едином реестре субъектов малого и среднего предпринимательства // Официальный сайт Федераль-

Нужно помнить, что локальные нормативные акты ранее принимались путем согласования интересов сторон, поиска компромиссов между этими интересами, проведения коллективных переговоров, контроля со стороны профсоюзов за тем, чтобы они не ущемляли права работников. Очевидно, что, оставшись один, работник не сможет так же эффективно защищать свои трудовые права при составлении трудового договора.

Учитывая, что, по информации Федеральной службы государственной статистики, численность наемных работников, работающих на основании трудового договора, в 2023 г. составляла 65 647 000 человек⁸, можно утверждать, что каждый десятый работник сегодня потенциально находится в трудовых отношениях, в которых только трудовой договор содержит права и обязанности его сторон, которые у других работодателей закреплены в локальных нормативных актах.

Каждый, кто открывал такие документы, как правила ВТР, коллективный договор, положение о заработной плате, понимает: всё то, что там находится, невозможно вместить в один трудовой договор. Да и не стремятся к этому указанные работодатели. Мы не видим и не увидим в будущем трудовых договоров на несколько десятков листов. Согласно ст. 309.2 ТК РФ указанные работодатели при отсутствии локальных нормативных актов трудовые договоры заключают на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства РФ от 27.08.2016 № 858⁹. Однако многие ли физические лица — предприниматели смогут (захотят) вместить в эту форму реальные особенности, ведь договор всегда можно сформулировать общими фразами. Так, например:

— пункт 9.1.10 указанной типовой формы содержит такие строки: «При достижении соглашения о внесении записи в трудовую книжку работник предоставляет трудовую книжку

работодателю (лично / направляет ее по почте заказным письмом с уведомлением)»;

— подпункт «а» п. 12 указывает: «Работодатель имеет право:

а) изменять и расторгать настоящий трудовой договор в порядке и на условиях, которые установлены Кодексом, иными федеральными законами, настоящим трудовым договором...».

В первом примере типовая форма не учитывает, что согласно ст. 66 ТК РФ работодатель (кроме физических лиц, не зарегистрированных как ИП) ведет на каждого работника трудовые книжки, если он проработал свыше пяти дней и работа для него является основной. Недобросовестный работодатель, не заполнивший п. 9.1.10, всегда сможет сослаться на отсутствие договоренности по ведению трудовой книжки либо на тот факт, что книжка фактически не была ему передана работником. Работник всегда заинтересован в том, чтобы у него была запись в трудовой книжке, следовательно, такая запись должна быть априори, и указывать в типовой форме, что это происходит только по договоренности, — значит подыгрывать недобросовестному работодателю, тем более что согласно ст. 66 ТК РФ это его обязанность.

Во втором примере типовая форма не учитывает положения статьи 77 ТК РФ, которая указывает, что трудовой договор прекращается по основаниям, предусмотренным в Кодексе или в других федеральных законах. Поэтому упоминание, что трудовой договор может быть расторгнут по основаниям, предусмотренным в нем самом, — это ущемление одного из основополагающих прав работника на законодательно установленные основания для увольнения. Недобросовестный работодатель не упустит возможности прямо в договоре указать свои основания его расторжения.

Можно приводить и другие противоречия, но и этого достаточно, чтобы понять, что нечестному работодателю статья 309.2 ТК РФ и выше-

ной налоговой службы. 10.12.2024. URL: [https://rmsp.nalog.ru/statistics.html?statDate=&level=2&fo=&ssrf=\(дата обращения: 29.12.2024\)](https://rmsp.nalog.ru/statistics.html?statDate=&level=2&fo=&ssrf=(дата обращения: 29.12.2024)).

⁸ Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2024 : статистический сборник / Росстат. М., 2024. URL: http://ssl.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab_sila_2024.pdf (дата обращения: 29.12.2024). С. 48.

⁹ Типовая форма трудового договора, заключаемого между работником и работодателем — субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям, и работником и работодателем — некоммерческой организацией (утв. постановлением Правительства РФ от 27.08.2016 № 858 (с изм. от 15.11.2019, 10.07.2020, 19.04.2021) // СЗ РФ. 2016. № 36. Ст. 5414.

указанная типовая форма предоставляют все возможности проявить недобросовестность и не нести за это ответственность.

Нужно отметить, что согласно ст. 312 ТК РФ с работниками-надомниками расторжение трудового договора производится на основании условий, предусмотренных трудовым договором. Данная статья также перечеркивает право данной категории работников на применение к ним обоснованных и защищенных процедурами и основаниями для увольнения согласно ст. 77 ТК РФ вариантов расторжения трудового договора. Другими словами, какие основания «продавит» работодатель при заключении трудового договора, те и будут применяться. Такая же тенденция ущемления трудовых прав прослеживается и в отношении работников микропредприятий. На наш взгляд, научная общественность и правотворческие органы должны с еще большим вниманием отнестись к тому, чтобы этот «пилотный проект» по снижению социальной защищенности отдельных категорий трудящихся не стал общей тенденцией изменения трудового законодательства.

Всё вышеперечисленное позволяет констатировать, что трудовое право постепенно теряет позиции перед предпринимательским и дальнейшее его изменение по тому же вектору может серьезно ослабить социальную защищенность работников, что, в свою очередь, может стать негативным фактором в обеспечении экономической безопасности всего государства.

Проблемные вопросы оснований возникновения и признаков трудового договора

По нашему мнению, вышеуказанные проблемы работников, работодателей, правоприменительных и правозащитных органов, которые эти проблемы вынуждены отслеживать, рассматривать и принимать по ним непростые решения, основаны на несовершенстве правового регулирования особенностей возникновения трудовых отношений и закрепления в ст. 56 ТК РФ понятия трудового договора.

Рассмотрим для начала содержание ст. 11 ТК РФ, согласно которой если отношения, свя-

занные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, то они могут быть признаны судом трудовыми отношениями. В продолжение этого положения статья 19.1 Кодекса указывает, что субъектами признания отношений трудовыми являются 1) лицо, использующее личный труд и являющееся заказчиком по указанному договору; 2) суд.

Эти положения говорят о том, что судья, который не присутствовал при заключении гражданско-правового договора, наделен полномочиями установить, что между его сторонами возникли не гражданско-правовые, а трудовые отношения. А также логично предположить то, что суд должен найти в указанном договоре признаки трудового договора.

Правоведы — специалисты по гражданскому праву скажут, что это невозможно. У каждого договора есть цель, существенные условия, форма, субъектный состав, обязательные реквизиты, способы и средства исполнения, способы контроля, приемки и оценки предмета договора, способы обеспечения исполнения обязательств, основания прекращения. Из любого гражданско-правового договора возникают именно гражданско-правовые отношения и никогда не возникают трудовые — это аксиома. Поэтому суд не должен иметь право изменять однажды принятое и законно оформленное решение двух субъектов гражданского права. На эти вопросы мы находим ответ в правовой позиции Конституционного Суда РФ, изложенной в п. 2.2 определения от 19.05.2009 № 597-О-О¹⁰. Конституционный Суд РФ обосновывает действие п. 4 ст. 11 ТК РФ целью предотвращения злоупотреблений со стороны работодателей, фактами заключения против намерения работника вместо трудовых гражданско-правовых договоров, направленностью на обеспечение баланса конституционных прав сторон трудового договора, а также защитой прав работника как экономически более слабой стороны.

Цель очень важная, и ее достижение будет способствовать решению задач и осуществлению функций России как социального государства. Однако достижению любых, даже самых важных и значимых, целей должны способствовать правильно выбранные средства и на-

¹⁰ Определение Конституционного Суда РФ от 19.05.2009 № 597-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Равинской Ларисы Вадимовны на нарушение ее конституционных прав статьями 11, 15, 16, 22 и 64 Трудового кодекса Российской Федерации» // URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_91448/ (дата обращения: 29.12.2024).

правления их достижения. Главным критерием правильности правовых средств и направлений является эффективная правоприменительная и иная правореализационная деятельность. В нашем случае в сфере разграничения трудового и гражданско-правового договоров. Что же мы видим в этой сфере на сегодняшний день? Не только работники и работодатели часто не могут определиться, в каких они отношениях находятся и какой договор они заключили, но и суды далеко не всегда в этом могут разобраться.

Обратимся к правоприменительной практике. Так, в определении Верховного Суда РФ от 23.01.2023 № 2-КГ22-10-КЗ¹¹ на кассационную жалобу Л. В. Здравцовской было установлено, что гражданка обратилась в Череповецкий городской суд Вологодской области с иском к ООО «Сервис и Сети» о признании гражданско-правового договора трудовым. Истец просил суд:

— признать заключенный 25 февраля 2020 г. договор на выполнение работ трудовым договором, установить датой официального увольнения дату вступления в силу решения суда;

— взыскать задолженность по заработной плате за период с 1 сентября 2020 г. по 14 января 2021 г., а также компенсацию за неиспользованный отпуск, за задержку выплат, возложить обязанность внести сведения о работе в трудовую книжку, компенсировать моральный вред.

Судебное разбирательство по указанному делу прошло следующие этапы.

1. Решение Череповецкого городского суда о признании трудовыми отношениями Л. В. Здравцовской и ее работодателя за период с 25 февраля 2020 г. по 27 января 2021 г. и удовлетворении на 90 % ее иных требований.

2. Апелляционная инстанция признала трудовыми отношения в период с 25 февраля 2020 г. по 7 октября 2020 г., пятикратно уменьшив сумму задолженности по заработной плате, частично удовлетворив ее иные требования.

3. Кассационная инстанция от 29.09.2021 *апелляционное определение отменила, дело направила на новое апелляционное рассмотрение.*

4. Новым апелляционным определением от 27.01.2022 *решение суда первой инстанции*

отменено, по делу принято новое решение, которым искивые требования Л. В. Здравцовской оставлены без удовлетворения.

5. Новым определением кассационной инстанции от 01.06.2022 *апелляционное определение от 27.01.2022 оставлено без изменения.*

6. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ *находит кассационную жалобу Л. В. Здравцовской* (об отмене апелляционного определения от 27.01.2022 и определения кассационной инстанции от 01.06.2022 как незаконных) *подлежащей удовлетворению и дело направляет на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции — Вологодский областной суд.*

Другими словами, городской суд с требованиями в большей части согласился, апелляционная инстанция уменьшила период признанных трудовыми отношений почти в два раза, а невыплаченную зарплату — в пять раз, кассационная инстанция отменила решение апелляционной инстанции. Второе решение по делу апелляционная инстанция принимает совершенно противоположное своему же решению и решению суда первой инстанции. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ отменяет постановления апелляционной и кассационной инстанций и направляет дело (уже в третий раз) в апелляционную инстанцию. Сколько длился этот процесс и когда закончился, неизвестно, но очевидно, что сама работница и все, кто будет знать о таком многоликом трудовом договоре и трудовых отношениях, никогда не обратятся в суд за защитой подобных прав.

При наличии такой практики правоприменения можно сделать определенные выводы о ее эффективности:

— гражданка Л. В. Здравцова для защиты своих прав прошла долгий и затратный путь вследствие противоречивых и непоследовательных норм трудового законодательства;

— такое состояние трудового законодательства, регулирующего понятия «трудовой договор» и «трудовые отношения», не способствует выполнению социальной функции государством и не соответствует тем целям, которые Конституционный Суд РФ сформулировал в вышеуказанном определении от 19.05.2009 № 597-О-О;

¹¹ Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 23.01.2023 № 2-КГ22-10-КЗ (УИД 35RS0001-02-2020-005290-96) // URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=749794#tRFXD8VQJduTBwdQ1> (дата обращения: 29.12.2024).

— необходимо совершенствовать указанное законодательство.

Для этого нужно пристально и скрупулезно проанализировать ст. 56 и 57 ТК РФ. Разобьем ст. 56 ТК РФ на составные части и получим, что трудовой договор — это:

1. «...Соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции...».

Согласно ст. 57 ТК РФ трудовой функцией могут быть а) работа по должности в соответствии со штатным расписанием; профессии, специальности с указанием квалификации; б) конкретный вид поручаемой работнику работы. Штатное расписание, согласно постановлению Госкомстата России от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты»¹², — это унифицированная форма первичной учетной документации по учету труда и его оплаты. В соответствии с письмом Федеральной службы по труду и занятости от 15.05.2014 № ПГ/4653-6-1 штатное расписание включает структурные подразделения, наименование должностей, специальностей и профессий с указанием квалификации, информацию о количестве штатных единиц, а значит, является локальным нормативным актом организации¹³.

Но в результате действия ст. 309.2 ТК РФ более 6,5 млн работников микропредприятий и некоммерческих организаций могут вообще не встретить у работодателя ни одного локального нормативного акта. Более того, в том же письме указывается, что любые работодатели не обязаны знакомить работников со штатным расписанием, что на практике и происходит.

Кроме того, согласно письму Федеральной службы по труду и занятости от 21.01.2014 № ПГ/13229-6-1¹⁴ порядок составления штат-

ного расписания законодательством не определен, но «должность в трудовом договоре с работником следует указывать в строгом соответствии со штатным расписанием, а принятие работника на должность, не включенную в штатное расписание, недопустимо». В письме также отмечается, что отсутствие должностей в штатном расписании затрудняет сокращение численности или штата работников и может быть основанием для привлечения работодателя к ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ.

Получается, для одних работников штатного расписания нет вообще, других с ним работодатели не обязаны знакомить. То есть на стадии заключения трудового договора выявить его обязательный признак работник не сможет. Более того, согласно постановлению Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15¹⁵ такой признак вообще теряет значение обязательного юридического признака трудового договора в связи с тем, что «суды 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 ТК РФ...».

Другими словами, указано, что вообще неважно, есть штатное расписание или его нет, внесена в него должность (профессия) работника или нет, даже неважно, какой договор заключили! Суд сам будет определять, какой это договор и какие это отношения. И такая позиция Верховного Суда РФ коррелирует со статьей 57 ТК РФ, в которой указано, что не является основанием для признания трудового договора незаключенным (или его расторжения) невключение в него любых сведений и (или) условий из ч. 1 и 2 настоящей статьи.

Вышеуказанное свидетельствует, что позиция законодателя не выглядит убедительной и однозначной в определении обязательных

¹² Бюллетень Минтруда России. 2004. № 5.

¹³ Письмо Роструда от 15.05.2014 № ПГ/4653-6-1 «О праве работодателя знакомить работников со штатным расписанием при приеме на работу» // URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70561098/> (дата обращения: 29.12.2024).

¹⁴ Письмо Роструда от 21.01.2014 № ПГ/13229-6-1 «О соответствии должности, профессии и специальности, указанных в трудовом договоре, штатному расписанию организации» // URL: <https://base.garant.ru/70577416/> (дата обращения: 29.12.2024).

¹⁵ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2018. № 7. С. 10–17.

признаков трудового договора: с одной стороны, статьи 56 и 57 ТК РФ вносят признак определенности трудовой функции через штатное расписание в само его определение (и этим руководствуется трудовая инспекция, штрафуя работодателя), с другой — согласно ст. 67 ТК РФ даже не оформленный в письменном виде трудовой договор является заключенным, если работник с ведома или по поручению работодателя (или его уполномоченного на это представителя) приступил к работе (и этим руководствуется Пленум Верховного Суда РФ в постановлении от 29.05.2018 № 15).

Если под трудовой функцией подразумевать второй вариант, указанный в ст. 57 ТК РФ, — «конкретный вид поручаемой работнику работы», то тогда как именно этот признак будет отличать трудовой договор от договора подряда или возмездного оказания услуг?

Поэтому как работники, так и правоприменители, основываясь на выделенной нами первой части дефиниции трудового договора, не всегда могут определить, какой договор заключили стороны.

2. «...Обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением».

Данная часть определения трудового договора просто делает отсылку к действующему законодательству (в том числе локальным нормативным правовым актам), которое регулирует трудовые отношения. При этом задача ст. 56 ТК РФ не перечислять те нормативные правовые акты и соглашения, которые будут регламентировать трудовые отношения в будущем (после заключения трудового договора), а указать, какие обязательные признаки должны быть у самого трудового договора.

3. «...Своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату...».

Эта часть определения трудового договора ничем не отличает его от гражданско-правовых договоров, которые также могут предусматривать ежемесячные или другие систематические платежи. Кроме того, существует сдельная оплата труда по трудовому договору, где работник передает результат своего труда и

получает зарплату именно за этот результат, как и в договоре подряда.

4. «...А работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя».

Последняя часть определения вновь говорит о трудовой функции, некорректность закрепления которой мы уже обсудили. Личное выполнение работы вполне возможное, а часто и обязательное, условие также договора подряда.

Управление и контроль работодателя никак не добавляют трудовому договору идентичности. Так, согласно ст. 715 ГК РФ заказчик может в любое время проверить ход и качество работы, которую выполняет подрядчик, но не вмешиваясь в его деятельность. В случае медленного исполнения или несвоевременного начала работы заказчик может отказаться от реализации своих обязательств. При очевидности невыполнения работы в срок заказчик может назначить дополнительный срок подрядчику и при невыполнении работы перепоручить ее и взыскать убытки.

Содержание этой статьи свидетельствует о том, что заказчик обладает контрольными функциями, причем эти функции всегда могут быть расширены в договорном порядке. Так, в соответствии с п. 3 ст. 703 ГК РФ подрядчик самостоятельно определяет способы выполнения задания заказчика, если иное не предусмотрено договором. Добавим, что к понятию «управление» сегодня нет единообразного подхода в науке, о чем свидетельствуют научные исследования¹⁶, отсутствует и законодательное закрепление этого понятия. Если это так, то эти признаки также не являются отличительными для трудового договора.

Что касается правил внутреннего трудового распорядка, то, как было указано выше, более 6,5 млн работников трудятся в условиях, когда правила ВТР вообще могут не приниматься. А по договору подряда заказчик вполне может настоять на условиях, при которых подрядчик должен выполнять работу в рабочее время, установленное на предприятии заказчика. Так, любые работы на территории заказчика всегда осуществляются только в рабочее время, потом предприятие закрывается и сдается под охрану.

¹⁶ Любчик А. А., Мавлиханова Р. В. Проблемы юридической техники как фактор сдерживания интеграции новых регионов в правовое поле России // Российский юридический журнал. 2024. № 2 (155). С. 72–81.

При таких условиях отделить трудовой договор от договора подряда по этому признаку невозможно.

Анализ ст. 56 ТК РФ показывает, что она не содержит ни одного отличительного и обязательного признака, по которому сам работник или правоприменительный орган смогут сделать однозначный вывод о том, что два юридически равных субъекта заключили именно трудовой договор. Поэтому вся тяжесть попыток защиты прав экономически более слабой стороны трудовых отношений легла на правоприменительные органы, в основном суды. Отсюда такие разные подходы к определению трудовых отношений и трудового договора в судебных решениях, от чего страдают не только работники и работодатели, но и субъекты, которые заключили именно гражданско-правовой договор, но впоследствии исполнителю помогли прочесть ст. 11 и 19.1 ТК РФ и он вспомнил, что намеревался заключить именно трудовой договор.

Нужно вникнуть и в положение добросовестной стороны гражданско-правового договора, которой суд может назначить выплату зарплаты контрагенту по договору за время вынужденного прогула (если суд признает договор трудовым), принудить завести (или заполнить) трудовую книжку и, соответственно, оплатить взносы за такого работника в социальный фонд, оплатить административный штраф за ненадлежащее оформление трудового договора, быть ответственной перед налоговыми органами за сокрытие объекта налогообложения в виде зарплаты работника, компенсировать моральный, а может и материальный, ущерб, который возмещается в трудовых отношениях.

От таких действий недобросовестных граждан (нет сомнения, что и таких окажется немало) и их последствий законодательные формулировки также должны страховать. С таким субъектом права может вступить в гражданско-правовые отношения такой же гражданин, но который решил заняться предпринимательством и получил соответствующий статус. Права такого субъекта также подлежат защите. Однако это сделать очень сложно с учетом того, что часть 3 ст. 19.1 ТК РФ указывает: «Неустраняемые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора,

трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений».

Другими словами, если есть юридически правильно оформленный договор (например, подряда), но подрядчик через время решил просить суд признать его трудовым договором, более того, есть неустраняемые сомнения в основаниях для таких требований, то суд может признать такой договор трудовым. Данное правило противоречит основным началам гражданского законодательства, указанным в ст. 1 ГК РФ. Эта статья закрепляет принципы равенства участников гражданских отношений, свободы договора, свободы установления прав и обязанностей в нем и определения любых условий договора, которые не противоречат законодательству.

Чтобы считаться работником в смысле трудового законодательства, необходимо заключить именно трудовой, но не гражданско-правовой договор, о котором говорит часть 3 ст. 19.1 ТК РФ. Судебная практика изобилует примерами, когда одна сторона гражданско-правового договора, проработав несколько месяцев (или даже лет), а иногда и после окончания гражданско-правового договора, обращается в суд за признанием сложившихся отношений трудовыми. Так, И. И. Андриановская описывает пример из судебной практики Сахалинского областного суда: С. работал дворником в «Санта Ризот Отеле» по договору возмездного оказания услуг, заключенному на срок шесть месяцев. После истечения срока действия договора С. обратился в суд с просьбой восстановить его на работе и признать их бывшие отношения со стороны договора трудовыми. Суды первой и второй инстанции поддержали искивые требования С.¹⁷

Другой пример автора связан с обращением в суд К. с иском к АОЗТ «Ареопак ЭКС ЛТД» о внесении в трудовую книжку записи о приеме на работу в качестве главного специалиста. Ответчик пояснил, что с К. был заключен договор гражданско-правового характера. Тверским межмуниципальным судом Центрального административного округа г. Москвы и судебной коллегией по гражданским делам Московского городского суда искивые требования не были поддержаны. Верховный Суд РФ указанные судебные постановления отменил, отправив дело на новое рассмотрение¹⁸.

¹⁷ Андриановская И. И. Трудовой договор : учеб. пособие. Южно-Сахалинск : Изд-во СахГУ, 2012. С. 18.

¹⁸ Андриановская И. И. Указ. соч. С. 17–18.

Очевидно, что суды не могут понять, а тем более единообразно применять, замысел законодателя в вопросе пересмотра решений двух дееспособных субъектов о том, какой ими был заключен договор. Сегодня не только предприниматели, но и просто физические лица могут быть работодателями и заключать трудовые договоры, нужно усовершенствовать нормы трудового права, которые регулируют понятие, содержание и порядок заключения трудового договора, в соответствии с наступившими реалиями.

Ныне действующие нормы противоречивы и непоследовательны, что создает трудности в их понимании и применении. Так, И. И. Андриановская указывает: «Первая группа условий (обязательные) — это такие условия, при отсутствии которых трудовой договор не может считаться заключенным. Иными словами, трудовые отношения не могут возникнуть, если эти условия не оговорены сторонами и не включены в трудовой договор... Они все названы в ч. 2 ст. 57 ТК РФ»¹⁹.

Да, статья 57 ТК РФ называет эти условия обязательными, но не вкладывает в них тот смысл, который предопределяет такое название. В этой же статье указывается, что если в трудовой договор не были включены сведения и (или) условия, предусмотренные в ч. 1 и 2, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения.

Другими словами, можно включать «обязательные» условия в трудовой договор или нет, можно заключать договор гражданско-правового характера или не заключать, а просто допустить работника к работе — всё равно суды могут признать трудовыми такие договоры и отношения.

Ситуация с правовым регулированием понятия трудового договора приводит к непозволительно свободной его интерпретации исследователями. Так, указывается: «Трудовой договор, как известно, — это соглашение между работником и работодателем, согласно которому работник обязуется выполнять предусмотрен-

ную данным соглашением работу, *подчиняясь работодательской власти*, а работодатель обязуется создать условия для выполнения работы и выплачивать оговоренное соглашением вознаграждение за труд»²⁰. Во-первых, не просто работу, а чем-то обусловленную (ст. 56 ТК РФ). Во-вторых, нет такого термина в ст. 56 ТК РФ, да и во всем законодательстве вообще. В-третьих, не просто условия должен создать работодатель, а предусмотренные в той же статье 56 Кодекса.

Нередко по поводу отличий трудового договора от гражданско-правового публично высказываются и представители правоприменительных органов. Так, прокурор разъясняет, что предметом гражданско-правового договора служит конечный результат труда, например построенное или отремонтированное здание, доставленный груз, выполненные работы, а предметом трудового — личное выполнение работником трудовой функции за плату по должности в соответствии со штатным расписанием, профессией и специальностью²¹. Трудно будет прокурору ответить работнику микропредприятия, который придет к нему с жалобой на ущемление своих трудовых прав в связи с невключением его в штат работодателя. Также сложно это будет сделать в отношении работника с личным грузовым автомобилем, намеревавшегося заключить трудовой договор со сдельной оплатой труда за каждый рейс, если работодатель через время будет утверждать, что это был гражданско-правовой договор, так как «на доставку груза можно заключить только такой договор».

Сравнивая трудовые отношения с гражданско-правовыми, А. Л. Анисимов указывает, что сам процесс труда является предметом трудового правоотношения, во втором случае — сам *продукт труда*. Но уже на следующей странице отмечает, что вознаграждение в трудовых отношениях осуществляется *за живой затраченный труд и его результаты*, во втором случае оплачивается только результат деятельности: выполненные услуги, изготовленные товары и др.²² Отметим, что в трудовых отношениях

¹⁹ Андриановская И. И. Указ. соч. С. 10.

²⁰ Филипова И. А. Европейское трудовое право : учеб. пособие. Н. Новгород : Нижегородский госуниверситет, 2019. С. 24–25.

²¹ Трудовой договор и гражданско-правовой договор. Как их отличить? // Официальный сайт прокуратуры Нижегородской области. URL: https://epp.genproc.gov.ru/web/proc_52/activity/legal-education/explain?item=67378210 (дата обращения: 29.12.2024).

²² Анисимов А. Л. Основания возникновения трудовых отношений и их юридическое толкование // Ленинградский юридический журнал. 2010. № 4. С. 82–83.

принято выделять их объект (а вот в договорах, в том числе и трудовом, выделяют предмет договора). Нужно также помнить, что при заключении договора на возмездное оказание услуг предметом является не результат, а процесс труда.

С. В. Колобова и Ю. С. Сергеев указывают, что в сфере трудового права объектом правоотношений являются *результаты трудовой деятельности*, а именно социально-экономические блага, которые удовлетворяют требованиям работодателя и работника²³. Другие ученые обосновывают мнение о том, что объект трудовых отношений — *это благо*, в связи с которым возникает трудовое правоотношение, а также подчеркивают, что трудовое законодательство *объектом трудовых отношений называет наемный труд работника*, т.е. личное, возмездное выполнение им трудовой функции²⁴. Отметим, что авторы не приводят статью, в которой такой тезис закрепляется. Есть также точка зрения, что в качестве объекта выступают *способность работника к труду, его знания, навыки, умения*²⁵.

Получается, что объектом правоотношений могут называть результаты трудовой деятельности; сам наемный труд работника; саму способность работника к труду. Как видим, мнения ученых противоречивы и не всегда стыкуются даже с законодательством. Нет в науке и единства понимания сущности предмета трудового договора. Так, одни ученые указывают, что предмет трудового договора — это *рабочая сила* конкретного человека. Она определяется *совокупностью его физических и духовных способностей*²⁶. Другие указывают, что *живой труд* выступает предметом трудового договора²⁷. Но рабочая сила — это способность трудиться, а живой труд — это непосредственно процесс применения рабочей силы.

По нашему мнению, во-первых, *предметом трудового договора* являются взаимные

действия работника и работодателя, которые они обязуются выполнять согласно трудовому законодательству, локальным нормативным актам и соглашениям, трудовому договору. Почему нужно выделять только одни из них и не вспоминать про другие, не совсем понятно. Во-вторых, сам процесс труда часто не интересует работодателя, например при сдельной оплате труда, при домашней работе, во многих случаях при дистанционной работе и др.

Есть авторы, которые считают неисполнением гражданско-правового договора «ситуацию, когда есть работа, но отсутствует результат»²⁸. Какой же тогда результат предполагается и как его оценить при заключении договоров на оказание таких услуг, как массаж, развлекательные шоу (например, с ростовыми фигурами), просмотр за малолетними или больными людьми и др.? Никакого конкретного результата в этих случаях не будет, необходимо просто выполнять определенные договором функции, и если массаж не поможет здоровью и даже не будет приятным, если дети не развеселятся, а больной просто в это время умрет от болезни, то услуги всё равно должны быть оплачены.

Трудно не согласиться с И. М. Оспичевым в том, что сегодня регламентация труда работников в ТК РФ значительно отстает от реальных правоотношений²⁹.

Отметим, что порядок признания отношений, возникших на основе гражданско-правового договора, трудовыми (на который ссылается статья 11 ТК РФ) по факту отсутствует. Лишь в ст. 19.1 ТК РФ указано, что такое признание может осуществить 1) заказчик по заявлению физического лица — исполнителя и (или) по не обжалованному в суде предписанию госинспектора труда; 2) суд.

Очевидно, что указание на субъекты принятия решения и поводы для рассмотрения дела не может называться порядком. Для любого порядка необходимо указание на аргументы и

²³ Колобова С. В., Сергеев Ю. С. Трудовое право России : учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Юстицинформ, 2018. С. 83.

²⁴ Мацкевич О. В., Приженникова А. Н., Буянова А. В. Трудовое право : учебник для бакалавриата. М. : Прометей, 2022.

²⁵ Шуралева С. В. Трудовое право России : учеб. пособие / Пермский государственный национальный исследовательский университет. Пермь, 2020. С. 50.

²⁶ Мацкевич О. В., Приженникова А. Н., Буянова А. В. Указ. соч. С. 164.

²⁷ Андриановская И. И. Указ. соч. С. 7.

²⁸ Трудовое право России : учебник для бакалавров / отв. ред. Ю. П. Орловский. М. : Юрайт, 2014. С. 351.

²⁹ Оспичев И. М. Проблемы действия трудовых договоров и пути их решения // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2020. № 3. С. 2.

средства доказывания, их форму и приоритетную значимость для суда. Ничего из этого не предусмотрено в законодательстве. Более того, в ст. 15 ТК РФ понятие «трудовые отношения» сформулировано как простое следствие внесения в трудовой договор условий, указанных в ст. 56 ТК РФ. А как мы убедились, анализируя выше категорию «трудовой договор», ее формулировка не называет ни одного его отличительного и обязательного условия, без которого он не может быть заключен и которое бы отличалось от условий, применяемых в гражданско-правовых договорах.

Заключение

Сформулируем пути решения вышеуказанных проблем, сложившихся в трудовом законодательстве и практике его применения. На наш взгляд, указанные в этой статье противоречия и проблемы можно устранить путем закрепления в ст. 56 ТК РФ следующего: *«Трудовой договор — это зарегистрированное в порядке, установленном в законодательстве, письменное соглашение работника и работодателя, имеющее определенный учетный номер с обязательным указанием его названия, цели установления между ними именно трудовых отношений, содержания порученной работы, которую работник обязуется выполнять лично, условий ее выполнения и оплаты»*.

Отметим, что давно пора регистрировать (процедура должна быть простой и быстрой) трудовой договор с помощью информационно-телекоммуникационных сетей в органах Роструда и предоставлять работодателю конкретный номер для каждого трудового договора. Необходимо на законодательном уровне утвердить бланк трудового договора и в самом бланке предусмотреть, кроме подписей сторон (которые можно легко подделать), графу, в которой работник должен собственноручно написать, что ему понятны условия трудового договора № ... и он дает согласие на вступление в трудовые отношения с указанным работодателем.

Таким образом, закрепляется совокупность обязательных условий трудового договора, без которой он не может быть заключен и которая будет существенно его отличать от гражданско-правовых договоров. Все остальные условия являются обычными, так как они регулируются трудовым законодательством, локальными

нормативными актами, соглашениями (их можно не вносить в трудовой договор), или дополнительными, которые указываются в конкретном трудовом договоре.

Такая формулировка понятия трудового договора убирает самый негативный фактор, влияющий на дальнейшее возможное возникновение спорной ситуации по поводу сущности заключенного договора. Только если прямо в нем будут указаны название и цель договора, номер договора и будет содержаться собственноручно написанный текст, это будет трудовой договор.

На приведение законодательства и практики его применения к предложенному варианту будет потрачено ресурсов во много раз меньше, чем на многотысячные судебные процессы, несистемные действия других правоприменительных органов, потерянные честно заработанные средства работников и работодателей, последствия необъективных решений указанных органов. А главное, мы сможем действительно справедливо устанавливать правовой статус сторон трудовых отношений, и споров по этому поводу станет во много раз меньше. Не суды должны исправлять законодательные пробелы и противоречия, а законодателю необходимо построить прозрачную и понятную систему вхождения в трудовые отношения и выхода из них.

Кроме того, определение трудовых отношений целесообразно в ст. 15 ТК РФ сформулировать как *«отношения, возникающие между работником и работодателем на основании заключения ими трудового договора. На такие отношения распространяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор и соглашения, локальные нормативные акты, трудовой договор. Трудовые отношения не возникают из гражданско-правовых договоров»*. Важно отметить, что трудовой договор должен быть единственным основанием их возникновения, и никакой суд для этого будет не нужен.

В статье 16 ТК РФ необходимо отменить ч. 3, тем самым устраняя порядок трудоустройства без заключения трудового договора, когда возникновение трудовых отношений аргументируется лишь допуском работника к работе. По этой же причине в ст. 67 ТК РФ отменить ч. 2.

Статью 19.1 целесообразно исключить из ТК РФ. Суд не должен изменять сущность договора, надлежащим образом заключен-

ного двумя субъектами. Из статьи 11 ТК РФ необходимо убрать ч. 2 и 4, отменив при этом возможность распространения трудового законодательства на отношения, возникшие на основании гражданско-правовых договоров.

Дальнейшие исследования в данном направлении предлагаем направить на адаптацию действующего законодательства к указанным в выводе предложениям по его совершенствованию.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Андриановская И. И. Трудовой договор : учеб. пособие. Южно-Сахалинск : Изд-во СахГУ, 2012. 156 с.
- Анисимов А. Л. Основания возникновения трудовых отношений и их юридическое толкование // Ленинградский юридический журнал. 2010. № 4. С. 80–90.
- Колобова С. В., Сергеев Ю. С. Трудовое право России : учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Юстицинформ, 2018. 404 с.
- Любчик А. А., Мавлиханова Р. В. Проблемы юридической техники как фактор сдерживания интеграции новых регионов в правовое поле России // Российский юридический журнал. 2024. № 2 (155). С. 72–81.
- Мацкевич О. В., Приженникова А. Н., Буянова А. В. Трудовое право : учебник для бакалавриата. М. : Прометей, 2022. 570 с.
- Оспичев И. М. Проблемы действия трудовых договоров и пути их решения // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2020. № 3. С. 132–136.
- Трудовое право России : учебник для бакалавров / отв. ред. Ю. П. Орловский. М. : Юрайт, 2014. 854 с.
- Филипова И. А. Европейское трудовое право : учеб. пособие. Н. Новгород : Нижегородский госуниверситет, 2019. 79 с.
- Шуралева С. В. Трудовое право России : учеб. пособие. Пермь, 2020. 144 с.

REFERENCES

- Andrianovskaya II. Employment Contract. Yuzhno-Sakhalinsk: Izd-vo SakhGU [Sakhalin State University Publ.]; 2012. (In Russ.).
- Anisimov AL. Grounds for the Emergence of Labor Relations and Their Legal Interpretation. *Leningradskiy yuridicheskiy zhurnal [Leningrad Law Journal]*. 2010;4:80-90. (In Russ.).
- Filippova IA. European Employment Law. N. Novgorod: Nizhny Novgorod State University Publ.; 2019. (In Russ.).
- Kolobova SV, Sergeenko YuS. Employment Law of Russia. 2nd ed. Moscow: Yustitsinform Publ.; 2018. (In Russ.).
- Lyubchik A, Mavlikhanova R. Problems of legal technique as a factor inhibiting integration of new regions into the legal field of Russia. *Rossiiskii yuridicheskii zhurnal*. 2024;2:72-81. (In Russ.). DOI: 10.34076/20713797_2024_2_72.
- Matskevich OV, Prizhennikova AN, Buyanova AV. Labor Law. Moscow: Prometej Publ.; 2022. (In Russ.).
- Orlovskiy YuP (ed.). Employment Law of Russia. Moscow: Yurait Publ.; 2014. (In Russ.).
- Ospichev IM. Problems of Employment Contracts and their Solutions. *Humanities, Social-Economic and Social Sciences*. 2020;3:132-136. (In Russ.).
- Shuraleva SV. Employment Law of Russia. Perm; 2020. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Любчик Александр Антонович, доктор юридических наук, профессор, профессор кафедры публично-правовых дисциплин Мелитопольского государственного университета
д. 18, Богдана Хмельницкого пр., г. Мелитополь 272312, Российская Федерация
lyubchikaa@mail.ru

Минкова Ольга Геннадиевна, кандидат юридических наук, доцент, декан юридического факультета Мелитопольского государственного университета
д. 18, Богдана Хмельницкого пр., г. Мелитополь 272312, Российская Федерация
minkovaolgaaurist@yandex.ru

Щербакова Нина Владимировна, кандидат философских наук, заведующий кафедрой уголовно-правовых дисциплин, заместитель декана по научно-исследовательской работе Мелитопольского государственного университета
д. 18, Богдана Хмельницкого пр., г. Мелитополь 272312, Российская Федерация
nina.shcherbakova.2505@bk.ru

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Alexander A. Lyubchik, Dr. Sci. (Law), Professor, Department of Public Law Disciplines, Melitopol State University, Melitopol, Russian Federation
lyubchikaa@mail.ru

Olga G. Minkova, Cand. Sci. (Law), Associate Professor, Dean of the Faculty of Law, Melitopol State University, Melitopol, Russian Federation
minkovaolgaurist@yandex.ru

Nina V. Shcherbakova, Cand. Sci. (Philosophy), Head of the Department of Criminal Law Disciplines, Deputy Dean for Research, Melitopol State University, Melitopol, Russian Federation
nina.shcherbakova.2505@bk.ru

Материал поступил в редакцию 1 января 2025 г.

Статья получена после рецензирования 20 января 2025 г.

Принята к печати 15 декабря 2025 г.

Received 01.01.2025.

Revised 20.01.2025.

Accepted 15.12.2025.