Содержание:

Введение 3

Глава 1. Правовой анализ оснований возникновения трудовых правоотношений, их виды. 5

1.1. Определение понятия трудового отношения: признаки, содержание, субъекты. 5

1.2. Определение понятия основания возникновения трудового правоотношения, виды оснований возникновения трудовых правоотношений 13

Глава 2. Анализ отдельных оснований возникновения трудовых правоотношений в разрезе правоприменительной практики 19

2.1. Заключение трудового договора как основание возникновения трудовых правоотношений 19

2.2. Фактического допущения к работе как основание возникновения трудовых правоотношений 29

Заключение 34

Список использованной литературы 36

# Введение

С 1 февраля 2002 года введен в действие Трудовой Кодекс Российской Федерации, который впервые дает законодательное определение трудовых отношений.

В связи с ведением Трудового Кодекса, содержащего многие принципиально новые нормы, возникла необходимость формирования правоприменительной практики: «В практике применения Трудового Кодекса РФ и при подготовке актов, принимаемых на его основе, существуют определенные затруднения, вызванные тем, что некоторые положения основного закона о труде противоречивы и допускают неоднозначное толкование»[[1]](#footnote-1).

Поскольку основанием совершенствования правоприменительной практики является наличие сильной теоретической базы, в связи с мало изученностью данной темы, рассмотрение и правовой анализ оснований возникновения трудовых правоотношений сегодня наиболее актуален.

К сожалению, на сегодняшний день, основания возникновения трудовых правоотношений отдельно теоретиками в области трудового права не анализируются, тема не разработана, основания возникновения трудовых правоотношений рассматриваются внутри темы трудовые правоотношения.

Объектом исследования в настоящей работе выступают трудовые правоотношения, предмет исследования – основания возникновения трудовых правоотношений, их виды.

Цель исследования: проанализировать понятие трудовые правоотношения, дать определение понятия основания возникновения трудового правоотношения, провести анализ оснований возникновения трудовых правоотношений, дать их классификацию, изучить практику применения трудового законодательства по вопросам оснований возникновения трудовых правоотношений.

В настоящей работе решаются следующие задачи:

- рассмотреть признаки, содержание и элементы трудовых правоотношений;

- дать определение понятия трудовых правоотношений;

- дать определение понятия оснований возникновения трудовых правоотношений;

- классифицировать основания возникновения трудовых правоотношений;

- провести анализ судебной практики по ряду оснований возникновения трудовых правоотношений.

В первой главе работы – «Правовой анализ оснований возникновения трудовых правоотношений, их виды» дано определение понятия трудовых правоотношений, рассмотрен вопрос об определении понятии оснований возникновения трудового правоотношения, виды оснований возникновения трудовых правоотношений. Во второй главе работы - «Анализ отдельных оснований возникновения трудовых правоотношений в разрезе правоприменительной практики: заключение трудового договора и фактическое допущение к работе» рассмотрена судебная практика по таким основаниям возникновения трудовых правоотношений как заключение трудового договора и фактическое допущение к работе.

Для написания работы использовались нормативно-правовые акты: Трудовой Кодекс РФ, Гражданский Кодекс РФ, Постановления верховного суда Российской Федерации, труды и монографии теоретиков в области трудового права Александрова Н.Г., Акоповой Е.М., Гусова К.Н., Лушникова А.М., Лушниковой М.В. и других, статьи ведущих специалистов в области трудового права: Полякова С., Барабаша А.

# Глава 1. Правовой анализ оснований возникновения трудовых правоотношений, их виды

## 1.1. Определение понятия трудового отношения: признаки, содержание, субъекты

Для того чтобы дать определение понятия оснований возникновения трудового правоотношения, изучить основания возникновения трудовых правоотношений, необходимо дать понятие трудового правоотношения, рассмотреть его признаки, содержание, элементы.

«С точки зрения формы, то есть внешнего проявления и обнаружения себя на поверхности осуществимой практики то или иное правоотношение опредмечивается (материализуется) в том или ином действии или бездействии, при этом под действием следует иметь в виду действия всех сторон, которые входят в структуру правоотношения»[[2]](#footnote-2).

 «Правоотношение – следствие действия права как социального и государственного института»[[3]](#footnote-3).

Правоотношение можно определить как «урегулированные правом и находящиеся под охраной государства общественные отношения, участники которых выступают в качестве носителей взаимно корреспондирующих друг другу юридических прав и обязанностей»[[4]](#footnote-4).

Автор указывает на то, что существование отраслевых правоотношений обусловлено, в первую очередь, необходимостью их правового регулирования. Регламентированию подлежат наиболее важные общественные отношения: «Если законодатель обладает развитым политико-правовым мышлением, то он стремиться, во-первых, определить круг правоотношений, которые необходимо подвергнуть регламентации; во-вторых, избрать наиболее целесообразный механизм регуляции, в-третьих, если законодатель решил какие либо отношения урегулировать сам, то используются те или иные методы (рекомендации, разрешения, дозволения, запрет), он должен одни отношения – отношения в русле требований дня – закрепить и обеспечить их нормальное функционирование; другие – отношения, не соответствующие духу времени – запретить и, насколько возможно, исключить из практики, третьи – ростки будущих, более совершенных отношений – поощрить и стимулировать расширение сферы их «ареала обитания»»[[5]](#footnote-5).

Трудовой Кодекс РФ (далее по тексту ТК РФ) дает понятие трудовых правоотношений, определяя их в статье 15 как «отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором».

В общей теории права выделяют понятие, признаки и содержание правового отношения.

«Уже в 1925 году Войницкий И.С. отмечал, что «Трудовое правоотношение является центральным понятием в области трудового права»[[6]](#footnote-6).

«В. Каскель понимал под трудовыми правоотношениями «всю совокупность общественных отношений между рабочим и нанимателем… рабочим и его товарищами., с которыми отдельный рабочий трудится вместе в производстве и объединенные одной профессиональной организацией…»[[7]](#footnote-7).

Н.Г. Александров определял трудовое правоотношение как «юридическое отношение, выражающее товарищеское сотрудничество свободных от эксплуатации людей, в которых одна сторона (трудящиеся) обязана выполнить известного родя работу по определенной должности (профессии, специальности, квалификации), входя в коллектив определенного социалистического предприятия (учреждения, хозяйства), а другая сторона предприятие (учреждение, хозяйство) обязано оплачивать его труд по количеству и качеству, обеспечивать условия труда, безопасные для здоровья трудящегося и благоприятные для высокой производительности его труда, заботиться о материально-бытовых и культурных нуждах работника»[[8]](#footnote-8).

Лушников А.М., Лушникова М.В. указывают на следующее: «в качестве правоотношений выступает урегулированные нормой права общественное трудовое отношение между работников и работодателем, основанное на трудовом договоре»[[9]](#footnote-9).

Первоначально исследователи рассматривали трудовое отношение в неразрывной связи с трудовым договором, зачастую отождествляя их: «При рассмотрении элементов (признаков) трудового правоотношения исследователи брали за основу выделенные Л.С. Талем три элемента трудового договора…Так, М.П. Карпушин называл трудовой, имущественный и организационный элемент, Л.Я. Гинцбург – имущественный, материальный и личный»[[10]](#footnote-10).

Позднее в теории трудового права стали выделять признаки непосредственно трудового правоотношения.

К числу наиболее характерных признаков правоотношения относят следующие: «Они возникают, изменяются или прекращаются только на основании правовых норм, которые непосредственно порождают (вызывают к жизни) правоотношения и реализуются через них…Субъекты правовых отношений взаимосвязаны юридическими правами и обязанностями, которые в правовой науке принято называть субъективными. Эта связь, собственно и есть правоотношение, в рамках которого праву одной стороны корреспондирует обязанность другой…Правовые отношения носят волевой характер…охраняются государством…правовые отношения отличаются ндивидуализированностью субъектов, строгой определенностью их взаимного поведения, персонификацией прав и обязанностей»[[11]](#footnote-11).

Из законодательного понятия трудовых правоотношения можно выделить специфические признаки трудового правоотношения. К числу таких признаков относится: специальные субъекты трудового правоотношения – работник и работодатель; права и обязанности субъектов регламентированы законом и возникают по поводу осуществления трудовой функции; личный характер функции, осуществляемой работником.

Барабаш А. выделяет свойства трудового правоотношения, к числу которых относит: «Трудовые отношения регулируются их заинтересованными участниками… Трудовой договор основывается на свободном волеизъявлении его сторон… Трудовое отношение между работником и работодателем не прерывается после окончания каждого рабочего дня, прекращается в этот момент лишь обязанность первого выполнять принятый им на себя круг работ (при функциональном распределении работ) или его участок работ (при линейном распределении) т.е. трудовую функцию… личностный характер прав и обязанностей по трудовому правоотношению… трудовое законодательство обеспечивает гражданину возможность работать в течение неопределенного срока путем запрещения заключения договора на определенный срок (по общему правилу)… Трудовое законодательство имеет своей целью обеспечить как можно более длительные правоотношения»[[12]](#footnote-12).

Трудовое правоотношение двустороннее, носит волевой характер, основано на добровольном согласии, возникает между субъектами – работником и работодателем.

Под содержанием правоотношения понимается «сложную интеллектуально-волевую деятельность субъектов – участников отношений»[[13]](#footnote-13).

Автор полагает, что «содержание правоотношения можно сравнить с противоречивым процессом взаимодействия социально-психологического и предметно юридического, в результате перехода одного в другое, в результате упорядочения личных желаний, социальных условий и правовых требований, субъект удовлетворяет свои потребности…Содержание представляет собой процесс взаимодействия комплексных факторов объективного и субъективного порядка»[[14]](#footnote-14).

Юридическим содержанием любого правоотношения являются «субъективные права и обязанности участников правоотношения»[[15]](#footnote-15).

Если рассуждать о содержании непосредственно трудового правоотношения, то «содержание правоотношения не следует рассматривать как просто совокупность прав и обязанностей его сторон. Речь следует вести о совокупности элементарных правовых связей, изменяющихся во времени на основании юридических фактов, где права одной стороны корреспондируются обязанности другой, в рамках единого трудового правоотношения»[[16]](#footnote-16).

Приведенное понятие, на мой взгляд, наиболее отвечает действующему трудовому законодательству, поскольку Трудовой кодекс РФ содержит права и обязанности работника по отношению к работодателю, и права и обязанности работодателя по отношению к работнику.

На основании приведенных выше определений понятия трудовых отношений, выделенных признаков (свойств) трудового правоотношения, можно предложить следующее понятие трудового правоотношения;

Трудовые правоотношения – урегулированные трудовым законодательством общественные отношения, возникающие между работником и работодателем в связи с выполнением работником трудовой функции, возникающие в силу закона на основании юридического факта (сложного юридического состава) и обеспеченные взаимными правами и обязанностями сторон такого правоотношения.

Любое правоотношение представляет собой совокупность элементов: объекта правоотношения, субъекта правоотношения, субъективного права и юридической обязанности.

Под объектом трудовых правоотношений понимают «общественные отношения, складывающиеся в процессе организации и применения наемного труда, поведение людей в этих отношениях»[[17]](#footnote-17).

Субъектами трудового отношения выступают его стороны: работник и работодатель, где работник – это «физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем» (ч. 1 ст. 20 ТК РФ), в качестве работодателя выступает: «физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры» (ч. 2 ст. 20 ТК РФ).

Физическое лицо может вступать в трудовые правоотношения при условии достижения им трудовой праводееспособности – «Для вступления в трудовые правоотношения работник должен обладать трудовой праводееспособностью, т.е. способностью не только приобретать конкретные права и обязанности в трудовом правоотношении, но и своими личными действиями осуществлять эти права и обязанности и нести ответственность за неправомерное их осуществление»[[18]](#footnote-18).

Согласно ст. 17 Гражданского Кодекса РФ (далее по тексту ГК РФ) под гражданской правоспособностью понимается способность гражданина иметь гражданские права (право на имя, на жительство, на занятие любой, не запрещенной законом деятельностью, и т.д.).

Правоспособность гражданина возникает в момент его рождения и прекращается со смертью (ч. 2 ст. 17 ГК РФ).

Под дееспособностью гражданина понимается его способность своими действиями приобретать и осуществлять гражданские права, создавать для себя гражданские обязанности и исполнять их (ст. 21 ГК РФ).

Гражданская дееспособность возникает в полном объеме с наступлением совершеннолетия, т.е. по достижении 18-летнего возраста.

Никто не может быть ограничен в правоспособности и дееспособности иначе, как в случаях и в порядке, установленных законом (ч. 1 ст. 22 ГК РФ).

Применительно к отрасли трудового права целесообразнее говорить о трудовой правосубъектности: «Единство трудовой правоспособности и дееспособности продиктовано личным характером трудового права»[[19]](#footnote-19).

 «Условиями трудовой правосубъектности признаются возрастной и волевой критерии»[[20]](#footnote-20).

 Авторы полагают, что «возрастной критерий является необходимым условием трудовой правосубъектности, волевой критерий и физическое состояние лица влияют на объем трудовой правосубъектности в части трудовой дееспособности»[[21]](#footnote-21), «Трудовой Кодекс РФ сохранил дифференцированный подход к возрастному критерию трудовой правосубъектности и игнорирование волевого критерия и критерия физического состояния лица»[[22]](#footnote-22).

Так, по общему правилу, заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими 16 лет. Из этого правила даны три исключения, на основании которых трудовая правосубъектность возникает при наличии условия:

* «с 15 лет… в случае получения основного общего образования либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения»;
* «с 14 лет… только учащиеся с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего ущерба их здоровью и не нарушающего интересы обучения»;
* «лица до 14 лет могут заключить трудовой договор только с организациями кинематографии, театрами, цирками, театральными и концертными организациями с согласия перечисленных выше субъектов»[[23]](#footnote-23).

На основании вышеизложенного. Можно сделать следующие выводы: «Трудовое отношение, будучи одним из видов правоотношения в нашем праве, имеет ряд особенностей, выделяющих его в особый вид с присущими только ему характерными чертами. Это обуславливается тем обстоятельством, что в нем очень важное место во всех институтах занимает личностный элемент»[[24]](#footnote-24).

Трудовое отношение отличается от иных правоотношений также и тем, что «В трудовых правоотношениях работодателем является предприятие, цель которого состоит в самообеспечении и саморазвитии путем извлечения прибыли от результатов своей деятельности. Последняя осуществляется на основе норм гражданского права, предполагающих свободу выбора партнеров, равенства в отношениях с ними (ст.1 ГК РФ). Результаты труда работников являются предметом (объектом) гражданских прав, реализуемых на началах равенства (ст.128 ГК РФ). Это в свою очередь предопределяет равенство работодателя с работниками предприятия. Основой их отношений, не обремененных неравными отношениями с третьей стороной, является относительно эквивалентная продажа рабочей силы. Содержание правоотношений ограничивается взаимными правами и обязанностями работодателя и работника»[[25]](#footnote-25).

О значении трудового правоотношения также можно сказать следующее: «они (трудовые правоотношения) выступают формой выражения общественных отношений, возникающих в сфере применения труда; в них реализуются воля государства, а также участников этих правоотношений; в них реализуются принципы и нормы трудового права»[[26]](#footnote-26).

## 1.2. Определение понятия основания возникновения трудового правоотношения, виды оснований возникновения трудовых правоотношений

Как указывает Матузов Н.И. «Правовые отношения могут возникать и функционировать лишь при определенных предпосылках. В науке их принято делать на материальные (общие) и юридические (специальные). К первым относятся те, которые необходимы для возникновения и существования любого отношения, а именно: а) не менее двух субъектов, ибо человек не может состоять в каком либо отношении с самим собой: б) интересы, потребности людей, под влиянием которых они вступают в разнообразные правоотношения; в) ценность, благо… Общие предпосылок недостаточно, чтобы в конкретных случаях практически возникали и действовали реальные правовые отношения. Для этого нужны еще формально-юридические. К ним относятся: а) норма права; б) праводееспособность субъектов; в) юридический факт»[[27]](#footnote-27).

 «В советской период КЗоТ 1918 года в качестве оснований возникновения трудовых правоотношений выделял административные акты, связанные с трудовой повинностью, и предоставление труда через отделы распределения работы»[[28]](#footnote-28).

По мнению ряда авторов (Скобелкин В.Н., Лушников А.М. и пр.) «основанием возникновения трудовых правоотношений является трудовой договор»[[29]](#footnote-29).

«Трудовой Кодекс РФ необходимым юридическим фактом возникновения трудовых правоотношений признает трудовой договор. В случаях и в порядке, установленном законом, иным нормативно-правовым актом или Уставом (положением) организации, для возникновения трудовых правоотношений требуется фактический состав, включающий не только трудовой договор, но и избрание, выборы на должность или избрание на должность»[[30]](#footnote-30).

Трудовой Кодекс РФ в статье 16 устанавливает основания возникновения трудовых отношений: «Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом. В случаях и порядке, которые установлены законом, иным нормативным правовым актом или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате: избрания (выборов) на должность; избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности; назначения на должность или утверждения в должности; направления на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты; судебного решения о заключении трудового договора; фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен».

В указанной статье Трудовой Кодекс «определяет юридические факты, порождающие трудовые отношения. Такие юридические факты Кодекс называет основаниями возникновения трудовых отношений»[[31]](#footnote-31).

Можно предложить следующее определение понятия оснований возникновения трудовых правоотношений:

Основания возникновения трудовых правоотношений – это юридические факты и сложные юридические составы, существующие в силу наличия соответствующей правовой нормы.

«Устанавливая общее правило о том, что трудовые отношения возникают на основании трудового договора, Кодекс указывает, что возможны случаи, когда для их возникновения необходимы – помимо трудового договора – иные юридические факты. Эти факты изложены в ч. 2 ст. 16. Первым трем из них: избрание (выборы) на должность; избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности; назначение на должность или утверждение в должности… такие юридические факты, как направление на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты, судебное решение о заключении трудового договора, фактическое допущение к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, независимо от того, был ли трудовой договор оформлен надлежащим образом»[[32]](#footnote-32).

Таким образом, основанием возникновения трудового правоотношения являются сложные юридические составы, поскольку под юридическими фактами общая теория права понимает: «определенные жизненные обстоятельства (условия, ситуации), с которыми нормы права связывают возникновение. Прекращение или изменение правоотношений»[[33]](#footnote-33), под сложными юридическими составами или сложными комплексными фактами понимаются случаи, «когда для возникновения определенного правового отношения требуется не одно, а несколько условий (совокупность фактов)»[[34]](#footnote-34).

В пользу того, что в основании возникновения трудовых правоотношений лежат юридические факты, высказываются и другие теоретики трудового права – «Обстоятельства, с которыми законодатель связывает основания возникновения, изменения и прекращения правоотношений, в том числе и трудовых, называются юридическими фактами»[[35]](#footnote-35).

«Эти факты становятся юридическими не в силу каких-то особых внутренних свойств, а в результате признания их таковыми государством, законом»[[36]](#footnote-36).

Так, Акопова Е.М. пишет: «С лицами, использующими свою способность к труду на постоянной либо временной основе, как правило, заключаются трудовые договоры, являющиеся основанием заключения трудовых правоотношений»[[37]](#footnote-37).

Другие авторы (Гусов К.Н., Толкунова В.Н.) также полагают трудовой договор основанием возникновения трудовых правоотношений: «Основанием возникновения трудового правоотношения является трудовой договор (контракт)»[[38]](#footnote-38), но также указывают на то, что «Для некоторых категорий работников основанием возникновения трудового правоотношения является сложный состав юридических фактов, когда помимо трудового договора (контракта) ему предшествует или за ним какой-то другой юридический факт»[[39]](#footnote-39).

Трудовой договор представляет собой сложный юридический состав, необходимыми условиями которого являются трудовая правосубъектность работника (см. параграф 1.1. работы), праводееспособность работодателя, предоставления при заключении трудового договора документов, указанных в Трудовой Кодексе РФ, подписания документа сторонами и вступление указанного документа в силу, поскольку в силу ч. 1 ст. 67 Трудового Кодекса «Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами - работником и работодателем - физическим лицом или представителем работодателя - юридического лица».

Выше указывалось, что основанием возникновение трудовых правоотношений является сложный юридический состав.

Для классификации по видам оснований возникновения трудовых правоотношений необходимо наличие критерия такого деления.

Предлагаю классифицировать основания возникновения трудовых правоотношений следующим образом:

1. Документарные (или возникающие в силу документа) основания возникновения трудовых правоотношений и
2. Основания возникновения трудовых правоотношений дополнительно требующих наличие юридического факта,
3. Возникающие в силу юридического факта.

Приведенная классификация, безусловно, обладает рядом недостатков, но все же имеет право на существование.

В данной классификации под юридическим фактом следует понимать правообразующие действия.

Под документами следует понимать акты-документы, носящие как административный, так и гражданско-правовой характер – «Наиболее важные правоотношения должны быть облечены в форму того или иного документа»[[40]](#footnote-40).

К числу документарных оснований, по моему мнению, следует отнести трудовой договор, судебное решение о восстановлении на работе.

К числу оснований возникновения, дополнительно требующих совершения правообразующих действий, по моему мнению, следует отнести: трудовые отношения, возникающие в результате избрания (выборов на должность), поскольку такие трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате избрания (выборов) (ст. 17 Трудового Кодекса РФ); избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности (аналогично) (ст. 18 Трудового Кодекса РФ); назначения на должность или утверждения в должности (ст. 19 Трудового Кодекса РФ); направление на работу уполномоченным законом органом в счет установленной квоты (административный акт и трудовой договор).

Основанием возникновения трудового правоотношения в силу юридического факта является фактического допущение к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

Следует отметить, что оснований возникновения трудовых правоотношений, исходя из самого определения понятия трудового правоотношения, предложенного автором работы, гораздо больше, чем установлено в ст. 16 Трудового Кодекса РФ.

«Вместе с тем в сферу трудового права включаются горизонтальные отношения, в основе возникновения которых находится не договор, а какое-либо другое основание (в частности, указание закона). В качестве примера укажем случай, когда администрация и выборный профсоюзный орган на предприятии вступают в отношения по поводу получения согласия на увольнение работника (если необходимость получения такого согласия предусмотрена законом). Наряду с горизонтальными, в сфере трудового права сохраняется определенная часть отношений иерархического (субординационного), т.е. вертикального характера, в основании возникновения, изменения или прекращения которых лежит не договор, а административный акт государства. В качестве примера такого административного вмешательства можно привести систему отношений по охране труда, обеспечение прав и законных интересов работника»[[41]](#footnote-41).

На основании вышеизложенного можно сделать следующие выводы о том, что основанием возникновения трудового правоотношения является сложный юридический состав. Трудовые правоотношения могут возникать как в силу вступления в силу документа, так и на основании документа, акта и совокупности правообразующих действий.

# Глава 2. Анализ отдельных оснований возникновения трудовых правоотношений в разрезе правоприменительной практики

## 2.1. Заключение трудового договора как основание возникновения трудовых правоотношений

В статье 56 Трудового Кодекса РФ законодатель дает понятие трудового договора – «Трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами и иными нормативно-правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка».

Лапшин К.В. указывает на то, что «в соответствии с ныне действующим трудовым законодательством, трудовым договором является соглашение, которым, в частности, работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, в общем случае отличной от должности, специальности и квалификации работника. При этом содержание трудовой функции может быть уже, чем специальность, квалификация или должность, входящие в предмет трудового договора… »[[42]](#footnote-42).

«Отличие трудового договора от гражданско-правовых, связанных с применением труда, имеет не столько теоретическое, сколько существенное практическое значение. Заключая трудовой договор, гражданин попадает под действие трудового законодательства. Ему должны предоставляться соответствующие социальные гарантии. Работающие по гражданско-правовым договорам такими гарантиями не пользуются»[[43]](#footnote-43).

Сам по себе трудовой договор является только формой трудового правоотношения, но не влечет возникновения конкретного трудового правоотношения между субъектами права, в качестве которых, в данном правоотношении, выступают работник и работодатель. Трудовое правоотношение возникает в силу совершения правообразующих действий – действий по заключению трудового договора.

В обоснование приведенной позиции можно процитировать следующее: «Основанием возникновения трудовых правоотношений является факт заключения трудового договора (контракта), к чему приравнивается и фактический допуск работника к работе. Здесь, как правило, заключение трудового договора (контракта) и факт его заключения могут быть подтверждены исключительно письменными доказательствами (то есть эта сделка должна иметь письменную форму)»[[44]](#footnote-44).

В соответствии с ч. 1 ст. 432 Гражданского Кодекса РФ, «Договор считается заключенным, если между сторонами, в требуемой в подлежащих случаях форме, достигнуто соглашение по всем существенным условиям договора. Существенными являются условия о предмете договора, условия, которые названы в законе или иных правовых актах как существенные или необходимые для договоров данного вида, а также все те условия, относительно которых по заявлению одной из сторон должно быть достигнуто соглашение».

«Заключение договора связывается с достижением соглашения по всем его существенным условиям. Соглашение есть не что иное, как взаимодействие воли каждой из сторон, направленное на достижение одной и той же юридической цели. Поскольку договор - соглашение, заключаемое не менее чем двумя сторонами, возникновение договорного обязательства требует взаимного согласования сторонами всех его существенных условий. Подчеркнем, что договор не считается заключенным при отсутствии согласования хотя бы по одному из таких условий»[[45]](#footnote-45).

В статье 57 Трудового Кодекса РФ перечислены существенные условия трудового договора, которые обязательно должны в нем содержаться. В том числе, обязательно указание структурного подразделения, в котором работает работник (что может являться более жестким условием, чем указание только места работы работника), и прямо предусмотрена возможность указания в тексте трудового договора трудовой функции работника. Кроме того, в трудовом договоре должны быть указываться виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

В случае отсутствия в договоре его существенных условий, такой договор признается незаключенным и не влечет для сторон правовых последствий.

Следовательно, очень важно отражать в трудовом договоре наиболее и детально его существенные условия, это опосредованно практикой.

В качестве примера можно привести следующий случай из судебной практики: «Л. обратился в суд с иском к ООО «Интеррыбфлот» о взыскании заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск и дни отгулов, указав в обоснование иска на следующее: 1.09.2000 г. он был принят на работу в названное общество и направлен на СТР «Скалат» матросом 1 класса. При приеме на работу ему выдали бланк незаполненного трудового договора, в котором условия его труда определены не были. Рейс длился с 11.09.2000 по 11.04.2001 – 215 дней. За период работы у него возникло право на 65 отгулов. Ему выплатили 15 544 руб., однако с размером выплаченной ему заработной платы он не согласился, считал, что ее расчет должен быть произведен по ставке ежемесячной зарплаты 435 долларов США в соответствии с условиями отраслевого тарифного соглашения, а компенсация за неиспользованные 17 дней отпуска, 65 дней отгулов и суточных за 215 дней следует пересчитать по ставке 10 долларов США. За весь период рейса ответчик, по утверждению истца должен заплатить 201 986 руб. Решением Ленинского районного суда города Владивостока от 1.04.2002 г. иск был удовлетворен частично: в пользу Л. взыскано всего 184 896 руб. Президиум Краевого суда 25.10. 2002 г. судебные постановления оставил без изменений, протест прокурора Приморского края об отмене судебных постановлений по мотиву неправильного применения норм материального права – без удовлетворения. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда РФ 21.02.2003 г. в удовлетворении аналогичного протеста заместителя генерального прокурора отказала, указав следующее. При вынесении решения расчет задолженности произведен судом на основании отраслевого тарифного соглашения по организации рыбного хозяйства на 2000 – 2002 г.г., которым установлен минимальный размер оплаты труда обученного матроса в размере 435 долларов США. Названное соглашение подлежит применению всеми рыбодобывающими отраслями на основании ст. 22 Закона Российской Федерации от 11.03.1992 г. № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях»… Действие соглашения распространяется на работников и работодателей, которые уполномочили соответствующих представителей на коллективных переговорах разработать и заключить его от их имени… При рассмотрении дела установлено, что при заключении трудового договора с истцом, ответчиком не выполнена его обязанность составить письменный трудовой договор, в котором были бы определены существенные условия этого договора, включая условие размере заработной платы»[[46]](#footnote-46).

Таким образом, с одной стороны, для работника трудовое правоотношение возникло не из трудового договора, а в силу его фактического допущения к работе, с другой стороны, работник был вынужден защищать свое право на оплату труда в суде, а работодатель несет риск возложения на него дополнительной гражданско–правовой ответственности.

Трудовой Кодекс РФ содержит специальную норму, регламентирующую вступление трудового договора в силу.

Такие правила установлены в статье 61 Трудового Кодекса, которая гласит, что «Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативно-правовыми актами или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя». Причем специальным условием юридической действительности трудового договора является приступление к исполнению трудовых обязанностей: «Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется». То есть речь идет о недействительности трудового договора в силу не выполнения трудовой функции в течение временного периода. Аннулирование подразумевает, по моему мнению, как бы отсутствие такого договора, при выше указанных условиях, его не существование.

«Существенные и иные условия заключенного трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме»[[47]](#footnote-47).

Условиями юридической действительности срочных договоров являются условия, изложенные в статье 59 Трудового Кодекса РФ.

«В случае заключения срочного трудового договора в его тексте в обязательном порядке должно быть указано основание заключения такого договора. Таким образом, даже при наличии установленных законом оснований к заключению срочного трудового договора, срочный характер данного договора будет противоречить закону, если в самом тексте трудового договора данное основание будет отсутствовать или будет указано иное, не предусмотренное законом основание, либо фактически не имеющее место основание»[[48]](#footnote-48).

Автор также указывает на то, что «Применение ряда оснований заключения срочного трудового договора, указанных в ст. 59 ТК РФ, представляется на практике затруднительным. Например, на основании вышеизложенного должен быть указан точный срок трудового договора, в том числе, при непринятии на работу работника для замены временно отсутствующего работника, либо при проведении срочных работ по предотвращению несчастных случаев, устранению их последствий (ст. 59 ТК РФ)… Более того, основание заключения срочного трудового договора «с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее выполнение не может быть определенно конкретной датой» представляется некорректным, так как противоречит указанным выше нормам ст. 58 ТК РФ, в связи с чем законность заключения подобных договоров при практике является сомнительной»[[49]](#footnote-49).

Приведенное высказывание подтверждается судебной практикой:

«М. обратилась в суд с иском к муниципальному учреждению здравоохранения "Стоматологическая поликлиника-2" о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за вынужденный прогул, при этом сослалась на следующие обстоятельства. В 1990 году она была принята на работу в качестве заместителя главного врача по лечебной части на неопределенный срок. В 1995 году администрация ей предложила заключить контракт сроком на один год, с тех пор такие контракты заключались ежегодно. 16 января 1997 г. по предложению главного врача заключен трудовой договор сроком на три месяца, по истечении которого она была уволена по п.2 ст.29 КЗоТ РФ, что истица считает незаконным. Решением Сургутского городского суда Ханты-Мансийского автономного округа (оставленным без изменения судебной коллегией суда Ханты-Мансийского автономного округа) в иске отказано. Президиум суда Ханты-Мансийского автономного округа протест заместителя Председателя Верховного Суда РФ об отмене судебных постановлений и направлении дела на новое рассмотрение оставил без удовлетворения. Заместитель Председателя Верховного Суда РФ в протесте поставил вопрос об отмене всех судебных постановлений. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ 28 марта 2000 г. протест удовлетворила, указав следующее. Разрешая дело, суд первой инстанции исходил из того, что, начиная с января 1995 г., с истицей заключался срочный трудовой договор сроком на один год, с 16 января 1997 г. - на три месяца и по истечении этого времени администрация вправе была уволить истицу по п.2 ст.29 КЗоТ РСФСР (по истечении срока контракта). В решении суд сослался на то, что контракты М. заключала и подписывала по доброй воле, нарушений ее прав при этом не допущено. С выводами суда нельзя согласиться, поскольку они сделаны с существенным нарушением норм материального и процессуального права. В соответствии с ч.1 ст.17 КЗоТ РФ трудовой договор (контракт) может быть заключен: на неопределенный срок; на определенный срок не более пяти лет; на время выполнения определенной работы. Срочный трудовой договор (контракт) заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, непосредственно предусмотренных законом (ч.2 ст.17 КЗоТ РФ). Как разъяснил Пленум Верховного Суда РФ в п.10 постановления от 22 декабря 1992 г. N 16 "О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров" (в ред. постановлений Пленума от 21 декабря 1993 г. N 11 и от 25 октября 1996 г. N 10 с изменениями и дополнениями, внесенными постановлением Пленума от 15 января 1998 г. N 1), если трудовой договор (контракт) с работником прекращен по мотивам истечения срока после введения в действие Закона Российской Федерации от 25 сентября 1992 г. "О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР" и работник оспаривает такое увольнение, законность прекращения трудового договора (контракта) должна оцениваться в соответствии с ч.2 ст.17 КЗоТ РФ. При разрешении дела суд принял во внимание, что срочный трудовой договор истицей был заключен добровольно. Между тем для правильного разрешения дела правовое значение имели другие обстоятельства. В частности, обращалась ли М. с заявлением о заключении контракта, позволяли ли условия выполнения ею своих служебных обязанностей осуществлять их в рамках трудового договора, заключенного на неопределенный срок, предоставляло ли заключение срочного трудового договора льготы и преимущества истице, которые она не могла получить, работая постоянно в занимаемой должности. В материалах дела заявления М. о переходе на работу по контракту нет. Кроме того, ответчиком не представлены доказательства того, что в рамках трудового договора, заключенного на неопределенный срок, истица продолжать работу не могла, а поэтому с ней с 1995 года ежегодно заключался контракт. В решении суд не указал на льготы и преимущества, предоставляемые в рамках срочного трудового договора, которые М. не могли быть предоставлены при условии работы на постоянной основе. Следовательно, заключение срочного трудового договора без учета характера предстоящей работы, условий ее выполнения, вопреки интересам работника, обратившегося с заявлением о приеме на работу на неопределенный срок, при отсутствии обстоятельств, ограничивающих время действия трудового договора, противоречит трудовому законодательству (ч.2 ст.17 КЗоТ РФ). С учетом требований закона заключение с работником срочного трудового договора не дает основания для его прекращения по истечении срока, на который он заключен… Заключение срочного трудового договора может иметь место только в случаях, предусмотренных ч.2 ст.17 КЗоТ РФ. Возможность его заключения в иных случаях не зависит от волеизъявления сторон в трудовом договоре, так как при этом ограничиваются права работника. Он может быть уволен по дополнительным основаниям, предусмотренным трудовым законодательством для расторжения договора, заключенного на неопределенный срок, по истечении срока…»[[50]](#footnote-50).

Трудовой Кодекс РФ содержит аналогичные правила, т.е. если отсутствует основание для заключения срочного трудового договора, договор признается заключенным на неопределенный срок – «Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных органом, осуществляющим государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, или судом, считается заключенным на неопределенный срок» (ч. 5 ст. 58 Трудового Кодекса РФ).

Из практики разрешения трудовых споров судами Челябинской области можно привести следующий пример:

Давыдов Д.С. обратился в суд с иском к ЮУРП о признании недействительным срочного трудового договора, восстановлении его на работе, оплате времени вынужденного прогула, компенсации морального вреда, обязании ответчика оформить с ним трудовой договор на неопределенный срок. В обосновании своих требований истец указал, что у работодателя не имелось оснований для заключения с ним срочного трудового договора. Из материалов дела видно, что Давыдов Д.С. принят на работу с 20.12.2001 года по трудовому договору сроком на 2 года с испытательным сроком 2 месяца на должность специалиста 1 категории отдела правовой экспертизы документов ЧФ ЮУРП. Уволен с 19.02.2002 года в связи с истечением срока трудового договора. На основании представленных сторонами доказательств судом установлено, что характер работы, условия ее выполнения, интересы работника, как это было предусмотрено КЗоТ РФ, либо законодательство не позволяли администрации заключать с истцом трудовой договор на определенный срок. Ни в заявлении истца, ни в письменном трудовом договоре не указаны причины его заключения на определенный срок. Из содержания трудового договора и пояснений истца усматривается, что договор является договором по основной работе, связан с выполнением функций по правовой экспертизе документов, представляемых для регистрации имущественных прав, которую выполнял истец, носил постоянный характер. Истец заинтересован в работе на длительный срок, для трудоустройства в ЧФ ЮУРП направлен службой занятости, при этом в заявке работодателя не указывалось о временном характере работы. Доводы ответчика о том, что срочность трудового договора обусловлена объективными причинами, связанными с возросшим объемом работы, отсутствием вакансий, несоответствием истца квалификационным требованиям и отсутствием у него опыта работы, суд отклонил, поскольку таковые не были предусмотрены ч.2 ст.17 КЗоТ РФ, действовавшей на момент заключения трудового договора. Поскольку законных оснований для заключения с истцом трудового договора на определенный срок у работодателя не было, суд обоснованно удовлетворил иск Давыдова восстановив его на работе в прежней должности… . Так как трудовой договор на определенный срок заключен с истцом при отсутствии законных оснований, то этот трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок»[[51]](#footnote-51).

Пленум Верховного Суда Российской Федерации разъясняет и подчеркивает следующее: «решая вопрос об обоснованности заключения с работником срочного трудового договора, следует учитывать, что такой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (статья 58 ТК РФ)»[[52]](#footnote-52).

Таким образом, на основании изучения правоприменительной практики, трудовые правоотношения возникают не в силу самого трудового договора, а в силу наличия совокупности правообразующих действий (сложный юридический состав) по заключению трудового договора. Трудовой договор признается заключенным, если содержит все существенные условия, указанные в статье 57 Трудового Кодекса и работник приступил к выполнению трудовой функции, возложенной на него таким договором.

Следует отметить очень небольшое количество судебной практики по вопросам заключения трудового договора с момента вступления Трудового Кодекса Российской Федерации в силу. Это, в свою очередь, свидетельствует о том, что действия сторон трудового договора по его заключению, достаточно регламентированы законодателем.

## 2.2. Фактического допущения к работе как основание возникновения трудовых правоотношений

«Основанием для возникновения трудового отношения Кодекс допускает фактическое допущение к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен. Следует иметь в виду, что данный юридический факт будет порождать трудовые отношения, если работник приступил к выполнению трудовой функции без письменного трудового договора. В данном случае работодатель обязан в течение трех дней со дня начала работы оформить договор в письменной форме»[[53]](#footnote-53).

Согласно абз. 7 ст. 16 Трудового Кодекса РФ – «В случаях и порядке, которые установлены законом, иным нормативным правовым актом или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате: фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен».

Фактическое допущение к работе представляет собой наличие следующих обстоятельств:

а) работник фактически приступил к работе (т.е. стал выполнять трудовую функцию, которую должен был выполнять по еще не оформленному должным образом трудовому договору);

б) это произошло с ведома работодателя (если его представителя). Неважно, что последний не даст прямо разрешения: главное, что он не запретил начать работу. Таким образом, наряду с письменной формой договор ст. 67 ТК различает и другую форму трудового договора, а именно "путем фактического допущения к работе";

3) при "фактическом допущении к работе" работодатель обязан (а не только вправе) оформить с работником трудовой договор в письменной форме. При этом срок оформления трудового договора: не может превышать трех календарных дней.

При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе. Обстоятельствами, свидетельствующими о фактическом допуске работника к исполнению трудовых обязанностей, могут служить: оформление пропуска для входа в здание, занимаемое работодателем; выполнение определенной работы по поручению руководства (любые адресованные работнику письменные распоряжения, документы) с указанием фамилии работника, выполненные работником письменные материалы в зависимости от характера конкретной работы, выплата заработной платы.

Так, по делу И., который обратился в суд с иском к ОАО «Текстильстрой» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, возмещении морального вреда, выплате задолженности по зарплате[[54]](#footnote-54), в качестве доказательств фактического допущения И. к работе были приняты следующие факты и документы:

«Судом установлено, что И. был допущен до работы охранником ОАО «Текстистрой» с 28 сентября 1997 года. Данное обстоятельство подтверждается:

Показаниями свидетеля Л., пояснившего суду, что он работал в данной организации с 1 июля 1997 года по апрель 1998 года. Осенью 1997 года у них освободилось место и он предложил И. поговорить с начальником. И. позвонил начальнику и был принят. Проработав чуть больше месяца, И. заболел, а начальник уволил его как бы за прогул. Утверждает, что И. работал вместе с ним охранником в октябре-ноябре 1997 года. Режим работы был сутки через трое. При приеме на работу оформлялся трудовой договор, в трудовой книжке запись не делалась. Зарплату получал раз в неделю по расходному кассовому ордеру. При приеме смены обходил со сдающим смену территорию, проверяли замки, стекла, транспорт. О сдаче и приеме дежурства расписывались в тетради, а потом завели журнал. Когда журнал обветшал, его заменили на ученическую тетрадь. Журналом приема и сдачи дежурств и автотранспорта, в котором имеются записи с 17 апреля 1996 года по 20 октября 1997 года. С 23 января по 29 июня 1997 года в журнале имеются записи о приеме и сдаче дежурств И. Обращает на себя внимание, что при приеме дежурства И. в отличие от других охранников всегда делал замечания по состоянию охраняемой территории, о чем свидетельствуют его записи в журнале. Подпись И. и его записи появляются вновь в журнале с 28 сентября 1997 года. Показаниями свидетеля Л., подтвердившего, что именно этот журнал он заполнял в период своей работы в данной организации. Свидетель Л. опознал и подпись и записи И. Заключением почерковедческой экспертизы от 19 января 2000 года, согласно которой «Подписи, исполненные в журнале приема и сдачи дежурств и автотранспорта за период с сентября по 20 октября 1997 года принадлежат И, Л., М., Г., а не другим лицам. Рукописные тексты в журнале приема и сдачи дежурств за период с сентября по 20 ноября 1997 года от имени И. выполнены самим И., а не другим лицом, от имени Л. выполнен самим Л., а не другим лицом».

Анализируя нормы Трудового Кодекса РФ Куренной А.М. указывает: «Довольно подробно в ТК РФ прописан механизм вступления трудового договора в силу (ст.61 ТК РФ). Трудовой договор начинает действовать со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. Практически сохранено положение, в соответствии с которым фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен… В связи с этим представляет интерес дело Кириченко, который обратился в суд с иском к АОЗТ "Ареопаг ЭКС ЛТД" о внесении в трудовую книжку записей о приеме на работу в качестве главного специалиста и об увольнении по сокращению штата, а также о взыскании заработной платы и двухмесячного выходного пособия по сокращению штата. Дело оказалось на рассмотрении Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ, которая удовлетворила протест заместителя Председателя Верховного Суда РФ и указала следующее. Отказывая в удовлетворении исковых требований, суд исходил из того, что факт заключения трудового соглашения между истцом и ответчиком в судебном заседании не нашел своего подтверждения. Однако с таким выводом согласиться нельзя. Трудовой договор заключается в письменной форме. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) администрации, а фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен. В связи с этим трудовой договор считается заключенным, если выполнение работы без издания приказа поручено должностным лицом, обладающим правом приема на работу, либо когда работа выполнялась с его ведома. Из приобщенного дела Пресненского межмуниципального суда Центрального административного округа г. Москвы усматривается, что истец был фактически допущен к работе, выполнял поручения вице-президента АОЗТ "Ареопаг ЭКС ЛТД" и получил зарплату за два месяца. Отказывая в удовлетворении требований о внесении записи в трудовую книжку о приеме на работу и об увольнении по сокращению штата, суд сослался на отсутствие в представленном ответчиком утвержденном штатном расписании главного специалиста. Между тем это не свидетельствует о том, что истец не был принят на работу и не выполнял ее. Отсутствие соответствующей должности в штатном расписании является основанием для увольнения работника по сокращению штата. Суд не учел обстоятельства, свидетельствующие о фактическом допуске истца к работе лицом, обладающим правом приема на работу, о выполнении его заданий, выплате заработной платы (что не оспаривалось ответчиком в судебном заседании), о наличии пропуска для входа в здание, занимаемое ответчиком, поэтому необоснованно отказал в удовлетворении исковых требований и не применил соответствующие этим правоотношениям нормы материального права»[[55]](#footnote-55).

Таким образом, фактическое допущение к работе является основанием возникновения трудовых правоотншений между работником и работодателем. Фактическое допущение работника к работе подтверждается любые письменные документы работодателя, адресованные в адрес работника, выдача работнику заработной платы, свидетельские показания и другие доказательства.

# Заключение

В завершении работы сделаем обобщающие выводы:

1. Трудовые правоотношения можно определить как урегулированные трудовым законодательством общественные отношения, возникающие между работником и работодателем в связи с выполнением работником трудовой функции, возникающие в силу закона на основании юридического факта (сложного юридического состава) и обеспеченные взаимными правами и обязанностями сторон такого правоотношения.

2. Основанием возникновения трудовых правоотношений является совокупность правообразующих действий.

Трудовые правоотношения возникают на основании сложного юридического состава, который может представлять: действия по заключению трудового договора, действия по заключению трудового договора с лицом, избранным на должность, действия по фактическому допущению работника к выполнению работы.

Основания трудовых правоотношений следует понимать шире, чем только основания, изложенные в статье 16 Трудового Кодекса, так как трудовые правоотношения, это вся группа общественных отношений, возникающих в процессе осуществления трудовой функции работником, между ним и работодателем. Таким образом, основания возникновения трудовых правоотношений в широком смысле – это все юридические факты, административные акты или события, которые порождают трудовые правоотношения.

3. Трудовые правоотношения возникают не в силу самого трудового договора, а в силу наличия совокупности правообразующих действий (сложный юридический состав) по заключению трудового договора. Трудовой договор признается заключенным, если содержит все существенные условия, указанные в статье 57 Трудового Кодекса и работник приступил к выполнению трудовой функции, возложенной на него таким договором.

4. Фактическое допущение к работе является самостоятельным основанием возникновения трудовых правоотношений. На практике подтверждается действиями работодателя в отношении допущенного к выполнению трудовой функции работника как то: адресование работнику различных письменных инструкций, распоряжений, иных документов; оформление работнику пропуска; выплата заработной платы; ведение табеля учета и пр.

Однако законодатель обязывает работодателя, при фактическом допущении к работе, заключить с работником, в течение 3 дней, с момента такого допуска, трудовой договор. По видимому, данное правило обусловлено необходимостью гарантировать работнику его права, защитить его интересы.

В целом следует отметить, что ряд новелл, внесенных в Трудовой Кодекс РФ, в частности, законодательное определение трудовых правоотношений, перечень оснований возникновения трудовых правоотношений, детальная регламентация заключения трудового договора, вступления его в силу, нормы, обязывающие заключить с работником трудовой договор при фактическом его допущении к работе, все это свидетельствует о развитии правового регулирования трудовых правоотношений, о создании эффективного механизма в этой сфере общественных отношений.

# Список использованной литературы

1. Гражданский Кодекс РФ. СПС «Гарант»

2. Трудовой Кодекс РФ. СПС «Гарант»

3. Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2004. № 6.

4. Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2000. N 11.

5. Бюллетень Верховного Суда российской Федерации. 2004. № 5.

6. Обобщение практики рассмотрения судами Челябинской области гражданских дел по трудовым спорам. 2003.

7. Александров Н.Г. Советское трудовое право. Учебник. – М. 1963.

8. Акопова Е.Н., Еремина С.Н. Договоры о труде: правовое регулирование трудовых отношений. – Ростов на Дону: Феникс. 1995.

9. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. Т.1. учебник. – М.: Проспект. 2003.

10. Матузов Н.И., Малько А.В. Теория государства и права. Учебник.- М.: Юрист. 2002

11. Правоотношения и их роль в реализации права. Учебное пособие./ Под ред. Ю.С. Решетова. – Казань: Издательство Казанского университета. 1993

12. Курс российского трудового права в 3-ех томах./ Под ред. С.П. Маврина, А.С. Пашкова, Е.Б. Хохлова.–С-П.: Издательство Санкт-Петербургского Университета.1996.

13. Трудовое право России. Конспект курса лекций./Под ред. Миронова В.И. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез». 2001.

14. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации/Под ред. К.Н.Гусова. - М.: ООО "Издательство Проспект".2003.

15. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации./ под ред. Ю.П. Орловского. – М.: Издательский дом «Инфра-М». 2002.

16. Барабаш А. О некоторых свойствах трудового правоотношения.// Государство и право. 2003. № 12.

17. Власов В.И. Крапивин О.М. Заключение трудового договора в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации// Гражданин и право. 2002. № 4.

18. Кабалкин А. Заключение договора.// Российская юстиция. 1996. № 9.

19. Куренной А.М. Правовое регулирование заключения трудового договора и переводов на другую работу.// Законодательство. 2002. № 11.

20. Лапшин К.В. Анализ новелл правового института «трудовой договор»// Государство и право. 2003. № 12

21. Поляков С. Регулирование служебных и трудовых правоотношений// СПС «Гарант».

1. Проблемы совершенствования трудового законодательства и практика его применения.//Хозяйство и право. 2003. № 2. С. 3 [↑](#footnote-ref-1)
2. Правоотношения и их роль в реализации права. Учебное пособие./ Под ред. Ю.С. Решетова. – Казань: Издательство Казанского университета. 1993 – С. 9 [↑](#footnote-ref-2)
3. Матузов Н.И., Малько А.В. Теория государства и права. Учебник.- М.: Юрист. 2002 – С. 381 [↑](#footnote-ref-3)
4. Там же – С. 386 [↑](#footnote-ref-4)
5. Правоотношения и их роль в реализации права. Учебное пособие./ Под ред. Ю.С. Решетова. – Казань: Издательство Казанского университета. 1993 – С. 11 [↑](#footnote-ref-5)
6. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. Т.1. учебник. – М.: Проспект. 2003 – С.211. Цит. по Войницкий И.С.. Трудовое право СССР.- М.-Л.. 1925 – С. 14 [↑](#footnote-ref-6)
7. Там же – С. 212 [↑](#footnote-ref-7)
8. Александров Н.Г. Советское трудовое право. Учебник. – М. 1963. – С. 164-165 [↑](#footnote-ref-8)
9. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. Т.1. учебник. – М.: Проспект. 2003 – С. 209 [↑](#footnote-ref-9)
10. Там же – С. 209 [↑](#footnote-ref-10)
11. Матузов Н.И., Малько А.В. Теория государства и права. Учебник.- М.: Юрист. 2002 – С. 383-384 [↑](#footnote-ref-11)
12. Барабаш А. О некоторых свойствах трудового правоотношения.// Государство и право. 2003. № 12. С. 21-27 [↑](#footnote-ref-12)
13. Правоотношения и их роль в реализации права. Учебное пособие./ Под ред. Ю.С. Решетова. – Казань: Издательство Казанского университета. 1993 – С. 12 [↑](#footnote-ref-13)
14. Правоотношения и их роль в реализации права. Учебное пособие./ Под ред. Ю.С. Решетова. – Казань: Издательство Казанского университета. 1993 – С.14-15 [↑](#footnote-ref-14)
15. Матузов Н.И., Малько А.В. Теория государства и права. Учебник.- М.: Юрист. 2002 – С. – 385 [↑](#footnote-ref-15)
16. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. Т.1. учебник. – М.: Проспект. 2003 – С.220 [↑](#footnote-ref-16)
17. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. Т.1. учебник. – М.: Проспект. 2003 – С. 220 [↑](#footnote-ref-17)
18. Акопова Е.Н., Еремина С.Н. Договоры о труде: правовое регулирование трудовых отношений. – Ростов на Дону: Феникс. 1995.- С. 16 [↑](#footnote-ref-18)
19. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. Т.1. учебник. – М.: Проспект. 2003 – С. 233 [↑](#footnote-ref-19)
20. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. Т.1. учебник. – М.: Проспект. 2003 – С. 233 [↑](#footnote-ref-20)
21. Там же – С. 234 [↑](#footnote-ref-21)
22. Там же – С. 234 [↑](#footnote-ref-22)
23. Там же – С. 235 [↑](#footnote-ref-23)
24. Барабаш А. О некоторых свойствах трудового правоотношения.// Государство и право. 2003. № 12. С. 21 [↑](#footnote-ref-24)
25. Поляков С. Регулирование служебных и трудовых правоотношений// СПС «Гарант» [↑](#footnote-ref-25)
26. Трудовое право России. Конспект курса лекций./Под ред. Миронова В.И. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез». 2001- С. 89 [↑](#footnote-ref-26)
27. Матузов Н.И., Малько А.В. Теория государства и права. Учебник.- М.: Юрист. 2002 – С. 386 [↑](#footnote-ref-27)
28. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. Т.1. учебник. – М.: Проспект. 2003 – С.225 [↑](#footnote-ref-28)
29. Там же – С. 207 [↑](#footnote-ref-29)
30. Там же – С. 228 [↑](#footnote-ref-30)
31. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации./ под ред. Ю.П. Орловского. – М.: Издательский дом «Инфра-М». 2002- С. 51 [↑](#footnote-ref-31)
32. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации./ под ред. Ю.П. Орловского. – М.: Издательский дом «Инфра-М». 2002– С. 51-52 [↑](#footnote-ref-32)
33. Матузов Н.И., Малько А.В. Теория государства и права. Учебник.- М.: Юрист. 2002 – С. 401 [↑](#footnote-ref-33)
34. Матузов Н.И., Малько А.В. Теория государства и права. Учебник.- М.: Юрист. 2002 – С. 403 [↑](#footnote-ref-34)
35. Трудовое право России. Конспект курса лекций./Под ред. Миронова В.И. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез». 2001- С. [↑](#footnote-ref-35)
36. Матузов Н.И., Малько А.В. Теория государства и права. Учебник.- М.: Юрист. 2002 – С. 401 [↑](#footnote-ref-36)
37. Акопова Е.Н., Еремина С.Н. Договоры о труде: правовое регулирование трудовых отношений. – Ростов на Дону: Феникс. 1995.- С. 10

Примечание от автора: Автор работы использует в отношении трудовых правоотношений именно термин «заключение». [↑](#footnote-ref-37)
38. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. – М.: Юрист.2001 – С. 129 [↑](#footnote-ref-38)
39. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. – М.: Юрист.2001 – С. 129 [↑](#footnote-ref-39)
40. Правоотношения и их роль в реализации права. Учебное пособие./ Под ред. Ю.С. Решетова. – Казань: Издательство Казанского университета. 1993 – С. 11 [↑](#footnote-ref-40)
41. Курс российского трудового права в 3-ех томах./ Под ред. С.П. Маврина, а.С. Пашкова, Е.б. Хохлова. – С-П.: Издательство Санкт-Петербургского Университета.1996 – С. 153-154 [↑](#footnote-ref-41)
42. Лапшин К.В. Анализ новелл правового института «трудовой договор».// Государство и право. 2003. № 12. С. 28 [↑](#footnote-ref-42)
43. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации./ под ред. Ю.П. Орловского. – М.: Издательский дом «Инфра-М». 2002- С. 134 [↑](#footnote-ref-43)
44. Трудовое право России. Конспект курса лекций./Под ред. Миронова В.И. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез». 2001- С.92 [↑](#footnote-ref-44)
45. Кабалкин А. Заключение договора.// Российская юстиция. 1996. № 9. С. 17 [↑](#footnote-ref-45)
46. Бюллетень Верховного Суда российской Федерации. 2004. № 5. С. 3-5 [↑](#footnote-ref-46)
47. Власов В.И. Крапивин О.М. Заключение трудового договора в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации// Гражданин и право. 2002. .№ 4. С. 46 [↑](#footnote-ref-47)
48. Лапшин К.В. Анализ новелл правового института «трудовой договор».// Государство и право. 2003. № 12. С. 29 [↑](#footnote-ref-48)
49. Там же - С. 29 [↑](#footnote-ref-49)
50. Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2000. N 11. С. 4 [↑](#footnote-ref-50)
51. Обобщение практики рассмотрения судами Челябинской области гражданских дел по трудовым спорам. 2003. С. 3 [↑](#footnote-ref-51)
52. Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2004. № 6. С. 11 [↑](#footnote-ref-52)
53. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации/Под ред. К.Н.Гусова. - М.: ООО "Издательство Проспект".2003 – С. 59 [↑](#footnote-ref-53)
54. Использованы материалы судебной практики Сосновского районного суда Челябинской области. [↑](#footnote-ref-54)
55. Куренной А.М. Правовое регулирование заключения трудового договора и переводов на другую работу.// Законодательство. 2002. № 11. С. 27 [↑](#footnote-ref-55)