

факт был обнаружен или официально удостоверен приговором суда. Однако до того момента, как приговор суда вступит в законную силу, вопрос об уголовной ответственности остается неопределенным. Отсюда следует, что невозможно освободить кого-либо от того, что еще не определено, не установлено. По нашему мнению, существующая коллизия будет устранена, если законодатель в УК РФ будет использовать термин «освобождение от уголовного преследования», как это существует во многих зарубежных странах.

Резюмируя вышеизложенное, еще раз отметим особое место интерпретации в процессе правотворчества и ее связь с техническим состоянием норм права. Облегчить работу правоприменителя

способен только сам законодатель, соблюдающий правила юридической техники при изложении своей воли.

#### ПРИМЕЧАНИЯ:

<sup>1</sup> См.: Советский энциклопедический словарь / Гл. ред. А. М. Прохоров. М., 1987. С. 497.

<sup>2</sup> См.: Архив Архангельского областного суда за 2006 г. Дело № 22–3303.

<sup>3</sup> См., напр.: Петрухин И. Л. Презумпция невиновности — конституционный принцип советского уголовного процесса // Советское государство и право. 1978. № 12. С. 23; Лукашевич В., Шимановский В. О праве прокурора и следователя прекращать уголовные дела по нереабилитирующим основаниям // Социалистическая законность. 1991. № 10. С. 36 и др.

## Порядок оформления трудовых отношений: вопросы теории и практики

**Н. И. МИНКИНА** — старший преподаватель кафедры гражданско-правовых дисциплин Восточно-Сибирского филиала Российской академии правосудия, кандидат юридических наук

Важным этапом в трудовой деятельности человека является возникновение трудового отношения и его правильное оформление, что во многом зависит не только от работодателя, но и от гражданина, ищущего работу и желающего трудоустроиться. Роль последнего субъекта нельзя недооценивать. Как показывает практика, большинство нарушений трудового законодательства Российской Федерации, в том числе на стадии заключения трудового договора и возникновения трудовых отношений, допускается работодателем с молчаливого согласия работников. Понятно, что причины такого молчания могут быть разными: от элементарного незнания норм Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ) до человеческой потребности трудоустроиться любым образом.

Значимость стадии возникновения трудового правоотношения можно определить посредством известного выражения «Как корабль назовешь — так он и поплывет».

Гражданину, устраивающемуся на работу, следует проявлять особую бдительность на этапе заключения трудового договора с работодателем, что в совокупности с правовой грамотностью может стать одной из возможных мер по предупреждению нарушений российскими работодателями трудового законодательства, будет способствовать осуществлению деятельности надзорным инстанциям и контрольным органам в сфере трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права страны.

В 2002 г. в ст. 68 ТК РФ была определена единственная форма установления трудовых отношений — заключение трудового договора. Между тем в правоприменительной деятельности до сих пор можно встретить заключение разного рода «соглашений» по регулированию труда работников. Более того, достаточно распространены факты заключений «договоров» и «контрактов». В последнем случае речь не идет о служебных контрактах.

Следует заметить, что помимо указанного неверного наименования договоренности сторон о возникновении трудовых отношений, поскольку это противоречит положениям ст. 68 ТК РФ, непонятна и правовая природа происхождения отношений, охватываемых такими «договорами», «контрактами» и «соглашениями» (далее мы будем называть это «соглашениями»).

Исходя из содержания таких «соглашений» работодатель нередко целенаправленно оформляет вовсе не трудовые, а гражданско-правовые отношения. Поэтому граждане, заключая и подписывая подобного рода «соглашения», не имеют четкого и грамотного с юридической точки зрения представления о том, в какие отношения они вступают. На практике выясняется, что граждане, подписывая, как они полагают, трудовые договоры, не имеют никаких социальных льгот в сфере труда, а при обращении в судебные инстанции становится возможным установление законности действий так называемого «работодателя» — другой стороны отношений. Таким образом, у граждан складывается не соответствующее реальной действительности представление о несоблюдении норм трудового законодательства, подкупе суда и т. п. Однако «псевдорботник» даже не полагает, что он сам себя лишил социально-трудовых льгот, когда-то необдуманно подписав «соглашение», под которым подразумевался договор гражданско-правового характера, что трудовым законодательством не регулируется.

Смежными с трудовыми договорами являются договоры подряда и договоры возмездного оказания услуг (гл. 37 и 39 ГК РФ).

В специальной юридической литературе много внимания уделялось и уделяется рассмотрению вопросов, касающихся критериев разграничения указанных смежных договоров. Так, например, возможна ситуация, когда работодатель заключил гражданско-правовой договор, а фактически с работником сложились трудовые отношения. Последний может в су-

дебном порядке, руководствуясь положениями ст. 11 ТК РФ, доказать этот факт и понудить работодателя заключить с ним трудовой договор.

Таким образом, на стадии заключения трудового договора с работодателем следует обращать внимание как на название заключаемого договора, так и на его содержание, подвергнув текст заключаемого с работодателем договора глубокому и всестороннему анализу.

Законодателем регламентирована достаточно сложная процедура оформления трудовых отношений, что, к сожалению, в полном объеме работодателями соблюдается не всегда.

При приеме на работу, до подписания трудового договора, предположительно на стадии его обсуждения и заключения, работодатель согласно ст. 68 ТК РФ обязан ознакомить работника под роспись с действующими коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положением о персональных данных работников и иными локальными нормативными актами организации (у индивидуального предпринимателя), непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

После этого в соответствии с положениями ст. 67 ТК РФ сторонами заключается трудовой договор строго в письменной форме и в двух экземплярах (один — для стороны работника, другой — для работодателя). При этом получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора работодателя, хранящемся, как правило, в отделе кадров.

Известно, что содержание трудового договора включает в себя обязательные и факультативные (дополнительные) условия. Согласно ст. 57 ТК РФ в трудовом договоре в обязательном порядке указываются: место работы (конкретное обособленное структурное подразделение и его местонахождение); трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессия, специальность с указанием квалификации и конкретный вид поручаемой работы); условия оплаты труда и компенсации; режим рабочего времени и времени отдыха; дата начала работы, а в том случае, когда заключается срочный трудовой договор, и срок его действия, и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора, и иные условия, предусмотренные трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

На обыденном уровне сознания существует мнение о том, что если в трудовом договоре не будут указаны все требуемые ТК РФ обязательные условия, то такой договор считается незаключенным и не вступает в юридическую силу. Однако согласно сложившейся правоприменительной практике такие трудовые договоры действуют, но в них, бесспорно, по соглашению сторон должны быть внесены недостающие обязательные условия, на что указывается органами надзора и контроля работодателю, которым нарушаются требования ст. 57 ТК РФ. В соответствии с указанной нормой недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются в приложении к трудовому договору либо отдельным соглашением

сторон, заключаемым в письменной форме и являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

Одновременно с этим в трудовом договоре можно предусмотреть и дополнительные условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с действующими нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями социального партнерства, локальными нормативными актами. К таким условиям законодатель относит условия об испытании, неразглашении охраняемой законом тайны, улучшении социально-бытового положения работников и членов его семьи, дополнительном страховании работника и пр.

Если работник по поручению работодателя (его представителя) или с его согласия приступил к работе, а трудовой договор в установленной письменной форме с ним не был оформлен, то он теоретически считается заключенным. На основании фактического допущения работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в надлежащей форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

В ситуациях же, когда указанный срок пропущен, фактический допуск работника к работе не освобождает работодателя от обязанности заключения с ним трудового договора в любой момент.

Согласно ст. 68 и 14 ТК РФ на основании заключенного трудового договора работодателем в течение трех календарных дней издается приказ или распоряжение о приеме на работу, содержание которого должно соответствовать условиям заключенного трудового договора и который должен объявляться работнику под расписку. Последнее обстоятельство важно еще и потому, что правоохранительными органами нередко выявлялись факты неознакомления работников с приказами о приеме на работу, а также незаконного указания в них размера заработной платы и иных условий, противоречащих тем, о которых договорились стороны в трудовом договоре.

При необходимости работник имеет право на бесплатной основе получить заверенную у работодателя копию приказа либо распоряжения о приеме его на работу, что корреспондирует с обязанностью работодателя по выдаче такой копии (ст. 68, 89 ТК РФ).

Следующим этапом является заполнение работодателем трудовой книжки работника, проработавшего у него свыше пяти дней. Согласно положениям ст. 66 ТК РФ, Постановлению Правительства РФ от 16.04.2003 г. № 225 «О трудовых книжках» работодатель производит соответствующую запись о приеме на работу и выполняемой работе в трудовой книжке каждого работника, для которого работа у данного работодателя является основной.

Обозначенное законодательное требование касается не только работодателя-организации, но и индивидуального предпринимателя, который в установленном порядке обязан вести трудовые книжки своих работников. Если работник трудоустроивается впервые, то указанные работодатели также обязаны завести такому работнику трудовую книжку.

Между тем, работодатель — физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем, —

не только не обязан, но и не вправе производить записи в трудовые книжки работников и оформлять их тем работникам, которые принимаются на работу впервые. А документом, подтверждающим период работы у такого работодателя, является трудовой договор, заключенный в письменной форме (ст. 309 ТК РФ).

Одновременно с этим согласно ст. 303 ТК РФ работодатель — физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, — обязан в уведомительном порядке регистрировать трудовые договоры со своими работниками в органах местного самоуправления по месту своего жительства.

Таким образом, органы местного самоуправления наделены отдельными государственными полномочиями по регистрации как срочных, так и бессрочных трудовых договоров, заключаемых работодателями — физическими лицами, не имеющими статуса индивидуальных предпринимателей. Тем самым, видимо, предполагается, что в нормативно-правовых актах органов местного самоуправления должен определяться порядок проведения такой регистрации, с которым путем его опубликования следует ознакомить и население муниципального образования.

Как показывает практика контрольных и надзорных органов, немалая доля нарушений трудового законодательства РФ приходится как раз на нарушения порядка оформления граждан на работу и заключения с ними трудовых договоров. Так, согласно данным Государственной инспекции труда в Иркутской области наиболее распространенными нарушениями гл. 11 ТК РФ являются:

- несоответствие заключаемых с работниками трудовых договоров требованиям ст. 57 ТК РФ;
- необъявление под расписку приказов (распоряжений) о приеме на работу;
- неознакомление работников с действующими в организации локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, при оформлении с ним трудовых отношений;
- отсутствие указания на причину (обстоятельство), послужившую основанием для заключения трудового договора на определенный срок;
- отсутствие указания в экземпляре трудового договора работодателя о получении второго экземпляра договора работником;

— незаключение трудовых договоров по совместительству с работниками, которые трудятся на условиях внутреннего совместительства на основании их допуска к работе, осуществленном работодателем<sup>1</sup>.

Отдельного внимания заслуживает вопрос о роли личного заявления работника о приеме на работу. В реальной жизни, пожалуй, почти каждый гражданин до заключения трудового договора оформлял на имя работодателя письменное заявление. Данная практика возникновения трудовых отношений применялась десятилетиями до введения в действие ТК РФ, поэтому в одночасье разрушить ее оказалось весьма трудно.

Сегодня работник по-прежнему полагает, что когда он пишет заявление о приеме его на работу, то совершает акт собственного волеизъявления.

Однако тщательный анализ норм действующего ТК РФ показывает, что подобного рода личные заявления работников юридического значения не имеют, поэтому они никак не влияют на процесс юридически правильного оформления трудовых отношений. Работнику, который пишет такое заявление, важно знать, что недопустимо подменять заключение трудового договора процедурой написания личного заявления работника. Подписывая трудовой договор, работник также выражает свою волю и согласие со всеми оговоренными условиями договора.

Итак, для возникновения трудовых правоотношений законодательно устанавливается сложный юридический состав, в котором обязательны факты заключения трудового договора с работником и оформления приказа либо распоряжения работодателя. Заключение трудового договора предшествует изданию приказа (распоряжения) работодателя, что сопровождается впоследствии внесением соответствующей записи о приеме на работу в трудовую книжку работника.

#### ПРИМЕЧАНИЯ:

<sup>1</sup> См.: Информационно-аналитический бюллетень Государственной инспекции труда в Иркутской области за 2006 г. (ежегодный обзор-информация) / Сост. руководитель Государственной инспекции труда в Иркутской области С. И. Коноплев. Иркутск, 2006. С. 12–13.

## Способы совершения незаконной охоты

**В. В. ЕГОШИН** — доцент кафедры криминалистики Барнаульского юридического института МВД России, кандидат юридических наук, доцент

Под способом совершения преступления понимается система действий по подготовке, совершению и сокрытию преступления, детерминированных условиями внешней среды и психофизиологическими свойствами личности<sup>1</sup>.

При подготовке к совершению незаконной охоты браконьеры:

— избирают место, время, предмет преступного посягательства, иногда с указанной целью посещают охотничьи угодья;

— подбирают соучастников, договариваются о сбыте добытого в результате незаконной охоты, месте встречи, маршруте движения, вступают в преступный сговор с сотрудниками госохотнадзора;

— приобретают, изготавливают огнестрельное, холодное оружие, иные орудия производства охоты, снаряжают боеприпасы;

— иногда осуществляют подделку лицензий на добычу животных;