

## Момент вступления трудового договора в силу

Сергей В. Кичигин<sup>а, @</sup>

<sup>а</sup> Региональный центр спортивной подготовки по боксу, 650070, Россия, г. Кемерово, ул. Тухачевского, 19

<sup>@</sup> 76-42-50@mail.ru

Поступила в редакцию 21.02.2019. Принята к печати 29.05.2019.

**Аннотация:** Определение момента вступления трудового договора в силу имеет выраженную практическую ценность. Именно с момента вступления трудового договора в силу у сторон возникают взаимные права и обязанности. Момент вступления трудового договора в силу является отправной точкой отсчета для учета физического лица как работника при расчете среднесписочной численности, включения его в таблицу учета рабочего времени, исчисления стажа работы, дающего право на оплачиваемый отпуск и др. В тексте Трудового кодекса РФ отсутствует определение понятия *вступление трудового договора в силу*, однако из имеющихся вариантов определения интересующего нас момента можно вывести единое для всех случаев правило – трудовой договор вступает в силу с момента возникновения между работником и работодателем трудовых отношений, которые возникают, когда работник с ведома или по поручению работодателя приступил к работе. Для вступления в силу заключенного трудового договора необходимы конклюдентные действия сторон, направленные на реализацию трудового договора. Заключение договора может совпасть по времени с днем начала работы или же они могут быть разделены во времени. Во втором случае, при отсутствии факта начала выполнения работником трудовой функции, определенной в договоре, при условии его допуска к работе работодателем или уполномоченным на это представителем работодателя трудовой договор остается нереализованным.

**Ключевые слова:** заключение трудового договора, день начала работы, возникновение трудовых отношений, аннулирование трудового договора

**Для цитирования:** Кичигин С. В. Момент вступления трудового договора в силу // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Гуманитарные и общественные науки. 2019. Т. 3. № 2. С. 173–180. DOI: <https://doi.org/10.21603/2542-1840-2019-3-2-173-180>

### 1. Введение

В настоящее время в юридической литературе вопрос определения момента вступления в силу трудового договора является слабо разработанным и не нашедшим в полной мере своего исследователя. Непосредственно в тексте Трудового кодекса РФ отсутствуют легальные определения понятий *заключение трудового договора* и *вступление трудового договора в силу*, что приводит к тому, что исследователи, касающиеся в своих работах этих тем, смешивают данные термины. Например, анализируя положения ст. 61 ТК РФ о вступлении трудового договора в силу, Э. Н. Бондаренко заявляет, что названная статья дает «повод говорить не о способе, а о способах заключения трудового договора» [1], а в другой своей работе – о том, что «статья 61 ТК РФ предусматривает два способа заключения трудового договора» [2], в то время как в ст. 61 ТК РФ говорится не о заключении трудового договора, а о вступлении его в силу. При этом названным автором в первом случае под способами заключения трудового договора понимаются разные варианты определения момента вступления трудового договора в силу, а во втором случае – понятия заключения и вступления в силу просто поменялись местами. Это не единичный случай, когда понятия заключения договора и вступления его в силу смешиваются [3; 4].

Полагаем, что будет правильным в самом начале работы договориться о том, что мы понимаем под названными терминами. Несмотря на то, что заключению трудового договора ТК уделяет довольно много внимания (этому посвящена целая 11 глава кодекса), момент заключения трудового договора в тексте закона прямо не определен. Заключенным мы будем называть трудовой договор, который подписан сторонами независимо от наличия в его тексте всех необходимых сведений и условий. Содержание трудового договора определяется требованиями ст. 57 ТК РФ, однако и в случае несоблюдения требований договор тем не менее будет заключенным. Косвенным образом такое понимание следует из ч. 1 ст. 61 ТК РФ, которая говорит о времени вступления в силу подписанного трудового договора. Некоторое несоответствие сказанного положениям ч. 2 ст. 67 ТК РФ не должно в данном случае смущать, т. к. законодатель в данной норме в целях защиты прав работника постановляет считать заключенным неоформленный надлежащим образом трудовой договор, которого в материальном виде еще не существует (он отсутствует как документ, подписанный сторонами, как зафиксированная договоренность сторон об условиях работы). То есть за исключением случая фактического допуска работника к работе до оформления с ним трудового договора заключение договора происходит в момент подписания его как документа.

Под вступлением трудового договора в силу мы будем понимать момент, начиная с которого между сторонами трудового договора возникают трудовые отношения в полном объеме. С этого момента стороны договора приобретают права и обязанности, предусмотренные ст. 21 и ст. 22 ТК РФ и непосредственно самим трудовым договором [5].

В качестве тезиса, который мы будем обосновывать в настоящей работе, заявим следующее: момент вступления трудового договора в силу во всех без исключения случаях определяется фактом начала выполнения работником своей трудовой функции при допуске работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

## 2. Теоретические основы

### 2.1. Понятие и значение трудового договора

Понятие трудового договора даётся в ст. 56 ТК РФ. Трудовой договор согласно названной норме закона – это соглашение между работодателем и работником. Под соглашением здесь следует понимать договор-сделку и договор-документ, эту сделку оформляющий, т. к. трудовой договор предполагает письменную форму, поскольку, как было сказано выше, требует подписания, причем составляется в двух экземплярах (ч. 1 ст. 67 ТК РФ). Согласно заключаемой сторонами сделке стороны принимают на себя все обязательства, закрепленные ст. 21 и ст. 22 ТК РФ и самим трудовым договором, с момента вступления договора в силу.

До момента вступления трудового договора в силу (начала его фактической реализации) работник не может требовать от работодателя заработной платы, предоставления ему отпуска и др., а работодатель не вправе осуществлять свои распорядительные полномочия в отношении работника, т. к. между ними отсутствуют трудовые отношения.

Заключенный трудовой договор, безусловно, порождает права и обязанности для заключивших его сторон, однако в отрыве от исполнения его сторонами он не порождает трудовых отношений. Само по себе заключение трудового договора – это фиксация на бумаге договоренностей сторон об условиях будущей работы, а не факт, порождающий трудовые отношения. Только с момента вступления трудового договора в силу и у работника, и у работодателя возникают и начинают реализовываться их права и корреспондирующие правам обязанности.

### 2.2. Понятие и признаки трудовых отношений

Определение понятия трудовых отношений закреплено в тексте ст. 15 ТК РФ. Центральным и принципиально значимым для нас в этом определении будет то, что само понятие отношений согласно словарям С. И. Ожегова<sup>1</sup> и Д. Н. Ушакова<sup>2</sup> предполагает взаимное общение, деловую связь, в нашем случае возникающую в процессе выполнения работы. Основой этих отношений выступает соглашение между работником и работодателем. Исходя из того, что трудовые отношения могут возникать и существовать в т. ч. в отсутствие оформленного трудового договора (ч. 3 ст. 16, ч. 2 ст. 67 ТК РФ), соглашение в данном случае следует понимать как взаимное согласие, договоренность сторон по поводу существенных условий предстоящих трудовых отношений.

Признаками существования трудовых отношений, т. е. их атрибутами, исходя из положений ст. 15, 56 ТК РФ, можно назвать:

- выполнение работником работы в соответствии с указаниями работодателя;
- интегрированность работника в организационную структуру работодателя;
- признание работодателем таких прав работника, как еженедельные выходные дни и ежегодный отпуск;
- оплата работодателем расходов, связанных с поездками работника в целях выполнения работы;
- осуществление периодических выплат работнику, которые являются для него единственным и (или) основным источником доходов<sup>3</sup>;
- предоставление инструментов, материалов и механизмов работодателем<sup>4</sup>.

Обобщая, можно сказать, что трудовые отношения – это деловая связь сторон по поводу и в процессе реализации положений трудового договора, и возникает эта связь с момента начала фактического исполнения договора, детерминируя своим возникновением момент вступления трудового договора в силу.

### 3. Способы определения момента вступления трудового договора в силу

Теперь подробно рассмотрим, что о моменте вступления трудового договора в силу говорит ст. 61 ТК РФ. В названной статье говорится о столь важном понятии, как *вступление трудового договора в силу*, но странным образом буквально с первых строк размывается это понятие – дается целый список способов определения момента вступления трудового договора в силу. При этом названная статья не дает

<sup>1</sup> Толковый словарь С. И. Ожегова. Режим доступа: <http://slovarozhegova.ru/> (дата обращения: 18.02.2019).

<sup>2</sup> Толковый словарь Д. Н. Ушакова. Режим доступа: <http://ushakovdictionary.ru/> (дата обращения: 18.02.2019).

<sup>3</sup> О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям. Постановление Пленума Верховного суда РФ от 29.05.2018 № 15. Режим доступа: <http://www.supcourt.ru/documents/own/26841/> (дата обращения: 10.01.2019).

<sup>4</sup> О трудовом правоотношении. Рекомендация № 198 Международной организации труда. Принята в г. Женеве 15.06.2006 на 95-й сессии Генеральной конференции МОТ. Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/499076405> (дата обращения: 10.01.2019).

прямо и недвусмысленно понять, что именно определяет тот момент, когда трудовой договор вступает в силу.

Как правило, выделяют четыре способа определения момента, с которого трудовой договор вступает в силу:

- со дня подписания договора работником и работодателем;
- со дня, указанного непосредственно в тексте трудового договора;
- со дня, определяемого в порядке, установленном федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ;
- со дня фактического допуска работника к работе с ведома или по поручению стороны работодателя [6].

Однако хотелось бы подойти к этому вопросу более основательно. Ст. 61 ТК РФ в ч. 1 и 3 определяет день вступления трудового договора в силу следующим многовариантным образом.

1. По общему правилу трудовой договор вступает в силу со дня его подписания сторонами (ч. 1 ст. 61 ТК РФ), т. е. законом в качестве общего правила определен следующий порядок: работник, явившись на работу в первый день, до начала работы предоставляет работодателю все необходимые документы, как правило, пишет заявление о приеме на работу, далее знакомится с должностной инструкцией, действующими у работодателя локальными нормативными актами, подписывает трудовой договор, ознакомливается под роспись с приказом о приеме его на работу, после чего в этот же день приступает к работе. В данном случае день возникновения трудовых отношений, заключения трудового договора и вступления его в силу совпадает с первым рабочим днем.

Начнем с того, что приведенное выше общее правило достаточно условно. В сложившейся практике работы моменты подписания (заключения) и вступления трудового договора в силу формально действительно чаще всего совпадают. Однако нужно понимать, что такая картина складывается скорее потому, что действительное подгоняется под желаемое. То есть работник в свой первый рабочий день, зайдя с утра в отдел кадров и предъявив все документы, положенные по ст. 65 ТК РФ, написав заявление о приеме на работу, идет на свое рабочее место и приступает к работе. Документальное же оформление трудовых отношений (подписание трудового договора, ознакомление с приказом о приеме на работу, проставление подписей в личной карточке работника) в действительности происходит позже дня, когда работник приступил к работе, но и подписание договора, и ознакомление с приказом о приеме на работу датируются днем начала работы. В действительности общим правилом как наиболее распространенным случаем следует признать вступление

договора в силу и признание его заключенным в связи с фактическим допуском работника к работе с ведома или по поручению работодателя.

Кроме того, можно предположить, что согласно положениям ст. 57 ТК РФ в трудовом договоре должен быть указан день начала работы, т. к. при его отсутствии днем начала работы будет не день заключения договора, а ближайший за ним рабочий день, т. е. договор вступит в силу в порядке, определенном ч. 3, а не ч. 1 ст. 61 ТК РФ. Но если день начала работы сторонами определен и зафиксирован в тексте заключаемого договора, то выходит, что договор вступает в силу со дня, определенного сторонами в трудовом договоре.

Для целей настоящей работы это противоречие несущественно. Пока мы просто констатируем, что в рассматриваемом случае день вступления трудового договора в силу, как минимум формально, совпадает с днем, когда работник приступил к работе.

2. Трудовой договор вступает в силу в день заключения или позже в случае, когда это установлено специальными нормами ТК РФ (ч. 1 ст. 61 ТК РФ).

Например, ст. 327.3 ТК РФ гласит, что трудовой договор с иностранцем или лицом без гражданства вступает в силу не ранее дня получения им разрешения на работу. Означает ли это запрет на заключение с иностранцем трудового договора до момента получения им разрешения на работу? Полагаем, что нет. Приказ МВД России от 10.01.2018 № 11 устанавливает трехдневный срок для подачи работодателем уведомления о заключении или расторжении трудового договора с иностранцем, который исчисляется со следующего дня с даты заключения (расторжения) соответствующего договора, что вносит смущение в умы сотрудников кадровых служб, т. к. они ориентируются именно на этот документ<sup>5</sup>. Здесь в полной мере проявляет себя неопределенность терминов заключения и вступления в силу трудового договора не только кадровыми специалистами, но и сотрудниками МВД, которые не разделяют моменты заключения договора и его реализации (вступления в силу). Ч. 4 ст. 13 ФЗ от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» говорит о праве работодателя на «привлечение» и «использование» иностранных работников, а также о праве последних «осуществлять» трудовую деятельность при наличии разрешения на работу или патента<sup>6</sup>. Следует обратить внимание ещё и на разъяснение, данное в п. 20 Постановления Пленума ВАС РФ от 17.02.2011 № 11, в котором говорится, что поскольку в ст. 61 ТК РФ различаются день заключения договора и день, когда работник обязан приступить к выполнению своих трудовых обязанностей, само по себе заключение трудового договора с иностранцем не является

<sup>5</sup> О формах и порядке уведомления МВД РФ или его территориального органа об осуществлении иностранными гражданами (лицами без гражданства) трудовой деятельности на территории РФ. Приказ МВД России от 10.01.2018 № 11. Зарегистрирован в Минюсте России 05.04.2018 № 50662.

<sup>6</sup> О правовом положении иностранных граждан в РФ. ФЗ от 25.07.2002 № 115-ФЗ (ред. 19.07.2018) // СЗ РФ. 29.07.2002. № 30. Ст. 3032.

привлечением его к трудовой деятельности и не образует состава административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 и 2 ст. 18.15 КоАП РФ. Противоправным является именно привлечение к трудовой деятельности, осуществляемое в виде фактического допуска конкретного иностранного гражданина к выполнению работ в отсутствие соответствующего разрешения [7; 8]. То есть противоправность появляется в момент возникновения между сторонами трудовых отношений, если эти отношения возникли до получения иностранцем разрешения на работу<sup>7</sup>.

Что произойдет, если в текст трудового договора, заключаемого до получения разрешения на работу, стороны включают потестативное условие о том, что работник должен приступить к работе спустя *n* дней с момента получения им разрешения на работу? Возникнут ли трудовые отношения по факту подписания такого трудового договора, будут ли эти действия противоправными? Нет, в отсутствие исполнения по договору трудовые отношения не возникнут, противоправности в действиях не наблюдается.

А вступит ли в силу трудовой договор с иностранцем и возникнут ли трудовые отношения в случае, если в договоре с ним не была определена дата начала работы (т. е. когда ч. 3 ст. 61 ТК РФ прямо говорит о вступлении договора в силу в ближайший ко дню заключения рабочих день)? Нет, трудовой договор не вступит в силу, а трудовые отношения не возникнут с силу преимущества специальной нормы ч. 2 ст. 327.3 ТК РФ над общей. Работодатель после получения работником разрешения на работу просто дополнит текст договора недостающими сведениями в порядке ч. 3 ст. 57 ТК РФ, как это и предполагает ч. 2 ст. 327.3 ТК РФ, указав день вступления договора в силу.

Даже указание в тексте договора конкретного дня вступления его в силу, выпадающего на дату, когда разрешение на работу ещё не получено, при отсутствии фактического допуска работника к работе, не будет нарушением, не породит трудовых отношений между сторонами, а трудовой договор не вступит в силу.

3. Трудовой договор вступает в силу в день заключения или позже в случае, когда это установлено федеральными законами (ч. 1 ст. 61 ТК РФ).

Трудовые отношения с данными категориями работников регулируются отдельными федеральными законами. Вступление трудового договора в силу в этом случае предполагает необходимость наличия, кроме трудового договора (в данном случае именуемого служебным контрактом) и начала выполнения работы, еще и распорядительного акта работодателя.

В качестве примеров можно назвать назначение на должность сотрудников федеральной противопожарной службы, органов внутренних дел, учреждений уголовно-исполнительной системы. Трудовой договор вступает в силу со дня, определенного в распоряжении работодателя<sup>8</sup>. В приведенных примерах для вступления служебного контракта в силу недостаточно простого подписания его сторонами даже вкуче с фактически состоявшимся допуском работника к работе. Приходится констатировать, что данный случай выпадает из правила о том, что трудовой договор вступает в силу с момента начала исполнения его сторонами.

4. Трудовой договор вступает в силу в день заключения или позже в случае, когда это установлено иными нормативными правовыми актами РФ (ч. 1 ст. 61 ТК РФ).

Например, Постановление Правительства РФ от 28.10.2009 № 848 определяет, что трудовые договоры с военнослужащими, направленными не на воинские должности в организации, осуществляющие деятельность в интересах обороны страны и безопасности государства, и федеральные государственные образовательные учреждения высшего профессионального образования, вступают в силу со дня исключения военнослужащих из списков личного состава воинской части.

Не вполне ясно, почему названное постановление правительства определяет момент вступления трудового договора в силу именно днем исключения из списков воинской части, а не днем, следующим за ним. Согласно п. 23, 24 ст. 34 (Положение о порядке прохождения военной службы)<sup>9</sup> военная служба оканчивается в день исключения военнослужащего из списков личного состава воинской части в связи с увольнением, при этом уволенный с военной службы должен быть исключен из списков личного состава воинской части в день истечения срока его военной службы. Данное положение по смыслу повторяет норму ст. 84.1 ТК РФ, гласящую, что днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника.

Однако нам данный случай интересен в первую очередь тем, что дата вступления трудового договора в силу определяется в отрыве от его исполнения. Но поскольку отношения работника и работодателя на новом месте определяются нормами ТК, а не специальных федеральных законов, то и вступление в силу заключенного трудового договора должно опираться на реальное начало исполнения договора. Если в рассматриваемом примере работник не приступил к работе в день начала работы, работодатель вправе аннулировать с ним трудовой договор. В то время как вопрос возможности аннулирования трудового

<sup>7</sup> О некоторых вопросах применения Особенной части Кодекса РФ об административных правонарушениях. Постановление Пленума ВАС РФ от 17.02.2011 № 11. Режим доступа: [http://www.arbitr.ru/as/pract/post\\_plenum/34200.html](http://www.arbitr.ru/as/pract/post_plenum/34200.html) (дата обращения: 05.02.2019).

<sup>8</sup> О службе в органах внутренних дел РФ и внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ. ФЗ от 30.11.2011 № 342-ФЗ // СЗ РФ. 05.12.2011. № 49. Ч. I. Ст. 7020; О службе в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы и внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ. ФЗ от 23.05.2016 № 141-ФЗ // СЗ РФ. 30.05.2016. № 22. Ст. 3089; О службе в уголовно-исполнительной системе РФ и о внесении изменений в Закон РФ «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы». ФЗ от 19.07.2018 № 197-ФЗ // СЗ РФ. 23.07.2018. № 30. Ст. 4532.

<sup>9</sup> Вопросы прохождения военной службы. Указ Президента РФ от 16.09.1999 № 1237 // СЗ РФ. 20.09.1999. № 38. Ст. 4534.

договора для категорий лиц, трудовые отношения с которыми регулируются специальными федеральными законами, является дискуссионным.

5. Трудовой договор вступает в силу позже дня заключения в случае, когда это установлено самим трудовым договором (ч. 1 ст. 61 ТК РФ).

Тут законодатель дает сторонам договора свободу самим прийти к соглашению о дате вступления трудового договора в силу, понимая под этим определение сторонами даты начала работы, не совпадающей с датой заключения договора<sup>10</sup>. Стороны вправе указать любую удобную для них дату начала работы (вступления договора в силу) позже дня заключения ими трудового договора, когда работник будет обязан приступить к исполнению своих трудовых обязанностей. Именно с этой даты при условии фактического начала работы трудовой договор вступит в силу.

6. Трудовой договор вступает в силу со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя (ч. 1 ст. 61 ТК РФ). Это очень интересное основание для вступления трудового договора в силу, предполагающее два случая его применения.

*Случай первый.* Трудовой договор вступает в силу (ч. 1 ст. 61 ТК РФ) и считается заключенным (ч. 2 ст. 67 ТК РФ) со дня, когда работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя, т. е. с момента возникновения между сторонами трудовых отношений (ч. 3 ст. 16 ТК РФ). В этом случае происходит разделение во времени даты оформления договора как более поздней и даты допуска к работе, заключения и вступления в силу трудового договора. При этом в день фактического допуска работника к работе, с которого трудовой договор считается заключенным и вступившим в силу, трудовой договор как документ отсутствует. Ч. 2 ст. 67 ТК РФ требует оформить трудовой договор надлежащим образом в течение 3-х рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, либо со дня признания этих отношений трудовыми в судебном порядке [9–11].

Любопытно, что судами при составлении мотивировочной части решений по делам об установлении факта трудовых отношений данная норма упускается из виду. В мотивировочной части решений применяется устоявшаяся формула «ч. 3 ст. 16 ТК РФ + ч. 2 ст. 67 ТК РФ», т. е. на основании факта допуска работника к работе с ведома и по поручению работодателя трудовые отношения между сторонами считаются возникшими, а трудовой договор заключенным, в т. ч. без надлежащего его оформления в письменной форме. В этой формуле никак не обозначен момент вступления договора в силу, который по времени совпадает с моментом, с которого договор считается заклю-

ченным, а трудовые отношения – возникшими. По всей видимости, суд полагает при доказанности факта допуска работника к работе с ведома работодателя определенным факт возникновения трудовых отношений и уже не находит необходимости говорить о вступлении в силу трудового договора, который считается в этом случае заключенным и исполняемым. Однако, коль скоро законодатель отдельно выделяет момент вступления трудового договора в силу, полагаем, было бы правильным дополнить приведенную выше формулу ч. 1 ст. 61 ТК РФ.

*Случай второй.* Ч. 4 ст. 61 ТК РФ определяет, что если работник не приступил к работе в день начала работы (день, так или иначе указанный в качестве такового в самом договоре, или день, следующий за днем заключения договора в случае, если день начала работы в тексте не определен), то работодатель имеет право своим односторонним решением аннулировать трудовой договор. Важно отметить, что данное право работодателя не может быть поставлено в зависимость от иных юридически значимых фактов, кроме самого факта невыхода работника на работу в свой первый рабочий день<sup>11</sup> (исключением будет только наличие препятствий со стороны работодателя). Названная норма по сути предоставляет работодателю выбор: аннулировать трудовой договор или принять исполнение от работника в другой день. Этот вывод следует из того, что неаннулированный, но и не вступивший в силу договор в случае, когда работник не приступил к работе в назначенный день, остается тем не менее заключенным, и определенные в нем сторонами условия – действительными. В этих условиях работодатель, не потерявший желания вступить с работником в трудовые отношения, вправе принять от последнего исполнение по договору позже той даты, которой стороны определили начало работы [12]. В этом случае трудовой договор также вступит в силу со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

7. Трудовой договор вступает в силу в следующий рабочий день за днем заключения договора в том случае, когда в тексте договора не определен день начала работы (ч. 3 ст. 61 ТК РФ).

В законе эта норма выражена иначе: «если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу». Если не критически читать названную норму, то выходит, что этот случай выделяется из всех остальных ситуаций, когда вступление договора в силу определяется нормами ТК и происходит в момент начала исполнения договора. По нашему мнению, законодатель здесь вносит путаницу, смешивая понятия заключения договора и вступления его в силу. Очевидно, что в ч. 3 ст. 61 ТК РФ речь

<sup>10</sup> Как отмечалось выше, определенная в договоре дата начала работы может совпадать с датой заключения договора, однако законодатель этот частный случай вынес в отдельное положение.

<sup>11</sup> Апелляционное определение Свердловского областного суда от 24.08.2016 по делу № 33-14394/2016. Режим доступа: [https://oblsud-svd.sudrf.ru/modules.php?name=sud\\_delo&name\\_op=doc&srv\\_num=1&number=11900014&delo\\_id=5&new=5&text\\_number=1](https://oblsud-svd.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&name_op=doc&srv_num=1&number=11900014&delo_id=5&new=5&text_number=1) (дата обращения: 07.02.2019)

идет о ситуации заключения договора, в тексте которого не был определен день, в который работник должен приступить к работе [13]. В этом случае трудовой договор вступает в силу со дня, следующего за днем заключения трудового договора, дня, когда работник должен приступить – и приступит – к работе в силу требований закона. Сама норма закона, вероятно, должна звучать так: «Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе в ближайший рабочий день, следующий за днем заключения договора».

#### 4. Результаты

В литературе можно встретить мнение о том, что «вступление договора в силу может быть разнесено по времени с моментом начала работы. В этом случае ряд прав и обязанностей сторон, возникновение которых связано с фактом начала реальной трудовой деятельности работника, на момент вступления трудового договора в силу остаются недействующими» [14]. Данный вывод делается на основании толкования отмеченной выше неудачной формулировки ч. 3 ст. 61 ТК РФ. Из приведенной цитаты не ясно, что, по мнению авторов работы, происходит в момент вступления договора в силу, которое не связано с моментом начала работником работы с ведома и по поручению работодателя? Чем вступивший в силу договор отличается от заключенного договора при отсутствии в обоих случаях факта начала работы с ведома или по поручению работодателя?

Взаимные обязанности и права работника и работодателя относительно друг друга (ст. 21, 22 ТК РФ) в полном объеме включаются только с момента, когда работник приступил к работе [15], а работодатель получил фактическую возможность распоряжения деятельностью работника в пределах рабочего времени.

Из рассмотренных выше положений ТК РФ можно уверенно сделать вывод о том, что момент вступления трудового договора в силу законодатель во всех случаях жестко увязывает с фактом начала работы (исполнения работником трудовой функции). В определенном смысле исключением из этого правила является только вступление в силу служебных контрактов в силу того, что в этом случае вступление договора (служебного контракта) в силу регулируется не ТК, а специальными нормами федеральных законов. Поэтому тезис о том, что под вступлением трудового договора в силу следует понимать возникновение между сторонами трудовых отношений на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя, считаем доказанным. Наличие или отсутствие при этом трудового договора как документа не является значимым обстоятельством. Равно как и дата вступления договора в силу, определенная законом или самим договором, сама по себе не определяет момента вступления в силу трудового договора.

Важно понимать, что и до момента вступления договора в силу он является заключенным и действующим в части обязанности работника приступить к работе в день, определенный

законом или договором, а также обязанности работодателя принять работника на работу на условиях, определенных в договоре. То есть трудовой договор ограниченно действует с момента заключения, оставаясь при этом до начала исполнения или аннулирования в большей степени «меморандумом о намерениях». Здесь стоит привести правовую позицию ВС РФ, изложенную в Определении от 18.02.2010 № 4-В09-54: факт заключения трудового договора свидетельствует о возникновении между сторонами правоотношений по трудоустройству, предшествующих возникновению непосредственно трудовых отношений и заканчивающихся в момент, когда работник непосредственно приступил к осуществлению возложенной на него трудовым договором функции, а работодатель допустил работника к работе, что является правообразующим фактором, с которым у сторон такого договора возникают соответствующие трудовые права и обязанности. Это очень интересное определение, которое замечательно описывает состояние отношений сторон в период между заключением (подписанием) трудового договора и вступлением его в силу. В том же определении ВС РФ называет нереализованный трудовой договор, не перешедший в стадию исполнения, «соглашением о намерениях».

В период действия нереализованного трудового договора работодатель не вправе давать работнику обязательные к исполнению указания, контролировать процесс деятельности работника и вмешиваться в неё, не вправе налагать дисциплинарные взыскания, не вправе поощрять работника, требовать подчинения действующим на территории работодателя локальным нормативным актам, как и работник не вправе требовать предоставления ему отпуска, начисления и выплаты заработной платы и т. д. Всё это становится возможным, когда трудовой договор вступит в силу, т. е. со дня, когда работник приступит к исполнению своих трудовых обязанностей с ведома или по поручению работодателя.

Интересным в свете наших рассуждений представляется то, что законодатель включил в тело ст. 61 ТК РФ указание на то, что работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором (ч. 2 ст. 61 ТК РФ). Думается, что сделано это было неслучайно. Дело в том, что ч. 1 и 3 названной статьи (как и наименование статьи в целом) говорят о моменте вступления трудового договора в силу. А ч. 2 ст. 61 ТК РФ внезапно говорит нам об обязанности работника. Почему было не включить эту обязанность работника в ч. 2 ст. 21 ТК РФ, где ей, кажется, самое место? А потому, что именно исполнением этой обязанности работника в полной мере включается трудовой договор!

Положения ч. 1 и 3 ст. 61 ТК РФ говорят скорее о возможных вариантах определения дня начала работы, в который при условии исполнения сторонами достигнутых договоренностей трудовой договор вступит в силу.

#### 5. Заключение

Хотя ст. 61 ТК РФ не содержит прямого указания на то, что именно является определяющим условием для вступления

трудового договора в силу, следует сделать однозначный вывод: договор вступает в силу исключительно с того момента, когда работник фактически приступил к выполнению работы, а работодателем было принято от работника исполнение по договору (работник приступил к работе с ведома и по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя).

Правильным было бы говорить о том, что нормами ч. 1 и 3 ст. 61 ТК РФ перечислены способы определения дня начала работы, в то время как вступление трудового договора в силу определяется фактом начала работы в первый рабочий день, определенный в соответствии с нормами ч. 1 и 3 ТК РФ.

## Литература

1. Бондаренко Э. Н. О фактическом допущении к работе как правообразующем юридическом факте // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 2. С. 21–23.
2. Бондаренко Э. Н. Динамика трудового правоотношения. М.: Норма, 2015. 192 с.
3. Шестакова Е. В. Сложные вопросы приема на работу и увольнения // СПС КонсультантПлюс. 2016.
4. Тихомиров М. Ю. Заключение трудового договора и оформление приема на работу. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Изд-во Тихомирова М. Ю., 2015. 78 с.
5. Орловский Ю. П., Коршунова Т. Ю., Чиканова Л. А., Нуртдинова А. Ф., Серегина Л., Гаврилина А., Бочарникова М., Виноградова З. Ю. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. Ю. П. Орловского. 7-е изд., испр., доп. и перераб. М.: Контракт-Кнорус, 2015. 1272 с.
6. Ситникова Е. Г., Сенаторова Н. В. Трудовой кодекс Российской Федерации. Раздел III. Трудовой договор: Постатейный научно-практический комментарий. М.: Библиотечка «Российской газеты», 2013. Вып. VII–VIII. 720 с.
7. Иншин Н. Н., Иншина Р. С. Административная ответственность юридического лица за нарушение порядка привлечения иностранных граждан к трудовой деятельности // СПС КонсультантПлюс. 2017.
8. Сизов И. Ю. Административная ответственность юридических лиц за нарушение миграционного законодательства // Административное и муниципальное право. 2015. № 5. С. 455–459. DOI: 10.7256/1999-2807.2015.5.14366
9. Мещерякова Т. Р. Административная ответственность за нарушение трудовых прав граждан // Административное и муниципальное право. 2015. № 12. С. 1249–1253. DOI: 10.7256/1999-2807.2015.12.17112
10. Шестакова Е. В. Сложные вопросы изменений трудового законодательства в 2018 году // СПС КонсультантПлюс. 2018.
11. Серебрякова Е. А., Ситникова Е. Г. Трудовой договор с иностранцем: от заключения до прекращения. М.: Редакция «Российской газеты», 2017. Вып. 17. 176 с.
12. Ситникова Е. Г., Сенаторова Н. В., Серебрякова Е. А. Изменяем трудовой договор: права, обязанности, оформление. М.: Редакция «Российской газеты», 2017. Вып. 5. 176 с.
13. Кудряшова С. Н. Требования законодательства к содержанию трудового договора и практика их реализации // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 4. С. 29–31.
14. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). 3-е изд., пересмотр. / под ред. А. М. Куренного, С. П. Маврина, В. А. Сафонова, Е. Б. Хохлова. М.: Норма; ИНФРА-М, 2015. 848 с.
15. Орловский Ю. П., Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А., Белицкая И. Я. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (краткий, постатейный). 3-е изд. / под ред. Ю. П. Орловского. М.: КОНТРАКТ, 2017. 608 с.

## Start of Employment Contract

Sergey V. Kichigin <sup>a, @</sup>

<sup>a</sup>Regional Boxing Sports Training Center, 19, Tukhachevsky St., Kemerovo, Russia, 650070

<sup>@</sup>76-42-50@mail.ru

Received 21.02.2019. Accepted 29.05.2019.

**Abstract:** Determining the moment when an employment contract comes into force has a pronounced practical value as it marks the beginning of mutual rights and obligations. It allows the employer to record an individual as an employee when calculating the average staff number, calculating work experience, granting a paid leave, etc. In the text of the Labor Code of the Russian Federation there is no definition of the notion of "start of employment contract". However, it is possible to deduce a single rule for all cases: the employment contract takes effect from the moment of the labor relationship that arises between the employee and the employer when an employee begins work with the knowledge of the employer. For the labor contract to come into force, impartial actions of the parties are necessary that are aimed at the implementation of the employment contract. The conclusion of the contract may coincide in time with the abovementioned actions or may be separated in time. In the second case, in the absence of the fact that the employee began performing the labor function defined in the contract in the conditions when he or she was admitted to work by the employer or his authorized representative, the labor contract remains unfulfilled.

**Keywords:** the conclusion of the employment contract, the date of commencement of work, the emergence of labor relations, cancellation of an employment contract

**For citation:** Kichigin S. V. Start of Employment Contract. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Gumanitarnye i obshchestvennye nauki*, 2019, 3(2): 173–180. (In Russ.) DOI: <https://doi.org/10.21603/2542-1840-2019-3-2-173-180>

## References

1. Bondarenko E. N. On the actual permission to work as a right conferring legal fact. *Labor Law in Russia and Abroad*, 2018, (2): 21–23. (In Russ.)
2. Bondarenko E. N. *The dynamics of labor relations*. Moscow: Norma, 2015, 192. (In Russ.)
3. Shestakova E. V. Complex issues of recruitment and dismissal. *ATP ConsultantPlus*, 2016. (In Russ.)
4. Tikhomirov M. Yu. *The conclusion of an employment contract and registration of employment*, 2nd ed. Moscow: Izdvo Tikhomirova M. Iu., 2015, 78. (In Russ.)
5. Orlovsky Iu. P., Korshunova T. Iu., Chikanova L. A., Nurtdinova A. F., Seregina L., Gavrilina A., Bocharnikova M., Vinogradova Z. *Commentary on the Labor Code of the Russian Federation (itemized)*, 7th ed., ed. Orlovsky Yu. P. Moscow: Kontrakt-Knorus, 2015, 1272. (In Russ.)
6. Sitnikova E. G., Senatorova N. V. *Labor Code of the Russian Federation. Section III. Employment agreement: Article-by-item scientific and practical commentary*. Moscow: Bibliotekha "Rossiiskoi gazety", 2013, iss. VII–VIII, 720. (In Russ.)
7. Inshin N. N., Inshina R. S. Administrative responsibility of a legal entity for violation of the procedure for attracting foreign citizens to work. *ATP ConsultantPlus*, 2017. (In Russ.)
8. Sizov I. Yu. Administrative responsibility of legal entities for violating migration law. *Administrativnoe i munitsipal'noe pravo*, 2015, (5): 455–459. (In Russ.) DOI: 10.7256/1999-2807.2015.5.14366
9. Meshcheryakova T. R. Administrative responsibility for violation of labor rights of citizens. *Administrativnoe i munitsipal'noe pravo*, 2015, (12): 1249–1253. (In Russ.) DOI: 10.7256/1999-2807.2015.12.17112
10. Shestakova E. V. Difficult issues of labor law changes in 2018. *ATP ConsultantPlus*, 2018. (In Russ.)
11. Serebryakova E. A., Sitnikova E. G. *Labor contract with a foreigner: from conclusion to termination*. Moscow: Redaktsiia "Rossiiskoi gazety", 2017, iss. 17, 176. (In Russ.)
12. Sitnikova E. G., Senatorova N. V., Serebryakova E. A. *We change the employment contract: rights, obligations, execution*. Moscow: Redaktsiia "Rossiiskoi gazety", 2017, iss. 5, 176. (In Russ.)
13. Kudryashova S. N. Legislative requirements to labour to agreement content and practice of their implementation. *Labor Law in Russia and Abroad*, 2017, (4): 29–31. (In Russ.)
14. *Commentary on the Labor Code of the Russian Federation (itemized)*, 3rd ed., ed. Kurennoi A. M., Mavrin S. P., Safonov V. A., Khokhlov E. B. Moscow: Norma; INFRA-M, 2015, 848. (In Russ.)
15. Orlovsky Iu. P., Nurtdinova A. F., Chikanova L. A., Belitskaia I. Ia. *Commentary on the Labor Code of the Russian Federation (short, itemized)*, 3rd ed., ed. Orlovsky Yu. P. Moscow: KONTRAKT, 2017, 608. (In Russ.)