

Научная статья
УДК 349.2
EDN: FNPIL



Непосредственно связанные с трудовыми отношения в предмете трудового права

Эльвира Николаевна Бондаренко

Москва, Россия, bondarenko03@rambler.ru

Аннотация

Введение. Одной из основных задач трудового законодательства является правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Целью статьи является попытка критического анализа той части предмета трудового права, которую составляют отношения, непосредственно связанные с трудовыми (ст. 1 ТК РФ).

Теоретическую основу статьи составили законодательные акты в сфере трудового права, а также труды ведущих специалистов в обозначенной проблемной области, которые позволили изучить различные точки зрения на рассматриваемые вопросы.

Результаты и выводы. Установлено, что отношение «трудоустройство у данного работодателя» - результат самостоятельного трудоустройства, завершающегося заключением трудового договора и представляющего собой трудовое отношение. В статье поддерживаются высказанные мнения ученых по некоторым дискуссионным вопросам, касающимся предмета настоящей работы.

Ключевые слова: Трудовой кодекс, трудовые отношения, непосредственно связанные с трудовыми отношения, трудоустройство у данного работодателя, служба занятости, частное агентство занятости, Закон о занятости

Для цитирования: Бондаренко Э. Н. Непосредственно связанные с трудовыми отношения в предмете трудового права // Северо-Кавказский юридический вестник. 2026. № 3. С. 137-144. EDN: FNPIL

Original article

Directly related to labor relations in the subject of labor law

Elvira N. Bondarenko

Moscow, Russia, bondarenko03@rambler.ru

Abstract

Introduction. The main task of labor legislation is the legal regulation of labor relations and other directly related relations. Labor relations are crucial in the subject of labor law, but those derived from them or closely related to them, as they were variously called before the current Labor Code, were almost always present in the subject, making it complex and heterogeneous.

Purpose. To analyze the controversial issues that arise when considering the relations that constitute the subject of labor law, which are directly related to labor relations.

The theoretical basis of the article is made up of legislative acts in the field of labor law, as well as the works of leading experts in the designated problem area, which allowed us to study various points of view on the issues under consideration.

Results and conclusions. The author has attempted a critical analysis of that part of the subject of labor law that consists of relations directly related to labor (Article 1 of the Labor Code of the Russian Federation). The study reveals that, in the author's opinion, the relationship "employment with a given employer" is the result of independent Employment, culminating in the conclusion of an employment contract and constituting an employment relationship. The author provides additional arguments in support of the opinion of scholars who disagree with the separation of financial liability from the employment relationship. "Directly related" and considers it unfounded to include in this group of relations those entities whose sphere of activity extends beyond the immediate connection with labor relations.

Keywords: Labor Code, labor relations directly related to labor relations, employment with this employer, Employment service, private employment agency, Employment Law

For citation: Bondarenko, E. N. Directly related to labor relations in the subject of labor law. *North Caucasus Legal Vestnik*. 2026 (3): 137 - 144. (In Russ.) EDN: FNPILE

Введение

Одной из задач трудового законодательства, и, надо полагать, основной, является правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 1 ТК РФ).

Обсуждения и результаты

Определяющими в предмете трудового права являются, разумеется, трудовые отношения, однако производные от них или тесно связанные с ними, как по-разному их называли до действующего Кодекса, практически всегда присутствовали в предмете, делали его сложным и неоднородным.

Сложным – по количеству входящих в него отношений: девять непосредственно связанных с трудовыми. А неоднородным, отчасти, как писал Р.З. Лившиц, возможно, потому, что эта модель охватывает производственную и социальную стороны [1, с. 140]. Кроме того, ни субъекты этих отношений (чаще, присутствовал один из «основных»: работник или работодатель, и то не всегда), ни содержание, ни объект этих отношений, ни основания их возникновения не находятся как бы «внутри» предмета трудового права. Некоторые из этих отношений, конечно, «обслуживают» в определённой мере трудовые отношения, но их трудно назвать *непосредственно* связанными с трудовыми, потому что у иных из них гораздо более широкие полномочия, чем только связь с трудовыми отношениями. Это и государственный федеральный контроль (надзор), профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства, социальное страхование; индивидуальные трудовые споры, рассматриваемые в суде как один из множества видов гражданских дел, хотя и с особенностями. Занятость и трудоустройство, например, и возникает, и заканчивается до наступления трудового отношения, и поэтому в этом отношении вовсе нет субъектов трудового права. Связь с трудовым отношением есть, но она не такая простая. Рассмотрим ниже. **Это первое.**

Второе. В последние годы с внесением изменений в Трудовой кодекс (в частности, гл. 53.1), с принятием новых законов, в том числе Федерального закона от 12.12.2023 N 565-ФЗ (ред. от 08.08.2024) «О занятости населения в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2025)¹, имеющих прямое отношение к занятости и трудоустройству, возникает несколько вопросов. Часть Закона о занятости и трудоустройству посвящена непосредственно безработным (глава 5).

¹ Далее – Закон о занятости.

Обратившийся в службу занятости гражданин получает государственную помощь. Смысл включения этого вопроса в сферу трудового законодательства состоит в том, чтобы способствовать безработному получить работу, причём, прежде всего, по трудовому договору. Поскольку о помощи в поисках работы говорится в Законе о занятости (хотя в числе законов, регулирующих этот вопрос, Трудовой кодекс РФ не назван), целью лица, ищущего работу, является – как один из вариантов – заключение трудового договора. Не останавливаясь на правовом статусе безработного, заметим, что благоприятным исходом работы службы занятости и безработного является вакансия подходящей работы, сообщение о которой обязан представить работодатель, нуждающийся в таком специалисте (ст. 53). Дальше всё зависит от заинтересованных сторон. Если будущие работник и работодатель договорятся и заключат трудовой договор, вопрос решён.

Прежде чем делать какой-либо вывод, вспомним, что в ст.1 ТК РФ в числе непосредственно связанных с трудовым отношений значится и «трудоустройство у данного работодателя». В связи с этим возникает как минимум два вопроса: что здесь понимается под трудоустройством; кто подразумевается под «данным работодателем». Чем он отличается от не «данного», а от обычного работодателя. Какой конкретно субъект имеется в виду? Логично предположить, что он – тот, кто гарантированно заключает трудовой договор. Иначе почему он «данный», и каковы эти гарантии?

Сначала коротко о трудоустройстве. В Законе о занятости и других нормативных актах, касающихся трудоустройства, определение его понятия не даётся, хотя, например, в Законе о занятости этот термин повторяется в 23 статьях. В научной литературе этот вопрос не обойден вниманием. Во 2-м томе Курса трудового права Санкт-Петербургского университета понятие трудоустройства даётся глубоко и всесторонне [2].

В одном из учебников по трудовому праву трудоустройство определяется как комплекс организационных, экономических и правовых мер, обеспечивающих трудовую занятость граждан [3, с. 114]. Интересно было бы выяснить наличие юридических оснований для включения этого отношения в число «непосредственно связанных»: ведь здесь названы субъекты именно трудового отношения, и только они. Когда Государственная служба занятости находит подходящую работу (ст. 27 Закона о занятости) и предлагает её безработному, ему выдаётся соответствующее направление, с которым он идёт (может и не идти) к работодателю, имеющему вакансию. Существует мнение, что сам факт явки с направлением есть символ свершившейся сделки. Но такое предположение ошибочно. Трудоустройство закончилось в тот миг, когда безработному вручена эта бумага. Служба занятости не имеет права настаивать на заключении трудового договора лишь на том основании, что документы безработного соответствуют требованиям работодателя. Служба имеет дело только с документами. Дальше – не тишина, а заключение трудового договора, обе стороны которого могут от него отказаться. Если отказался работодатель, то несостоявшийся работник, конечно, может обжаловать отказ в суд, но успех его ждёт, если суд признает отказ необоснованным (ст. 64 ТК РФ).

В.А. Абалдуев критически исследовал этот вопрос и привёл не всегда, по его мнению, правильные судебные решения, признающие отказ обоснованным [4].

Приведём пример из судебной практики с другим решением: девушке с направлением службы занятости отказали в связи с отсутствием опыта работы по специальности¹.

¹Определением Первого кассационного суда общей юрисдикции от 07.10.2025 N 88-25550/2025 данное определение оставлено без изменения. Апелляционное определение Саратовского областного суда от 15.05.2025 N 33-4011/2025 (УИД 64RS0027-01-2024-000934-20).

Понятно, что суду трудно убедить работодателя в наилучших профессиональных качествах претендента. К тому же, согласно п.10 Постановления Пленума Верховного Суда «необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) и заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя»¹.

Е.Н. Доброхотова пишет: «Трудоустройство ...легко отождествить с заключением трудового договора или приёмом на работу. Но заключение трудового договора как способ возникновения трудового правоотношения находится вне границ отношений по обеспечению занятости, совершается в области рынка труда...Бывшие субъекты рынка труда становятся субъектами трудовых отношений, т.е. действуют в дальнейшем в сфере занятости» [2, с. 409]. Иначе говоря, направление, выданное на вакантную должность, не имеет юридического значения. Только информационное. И где же тут, спрашивается, «данный работодатель»? Тот, кто предполагался на эту роль, имеет право обоснованно отказаться. О подобном трудоустройстве, можно говорить, например, в порядке ст. 198 ТК РФ. В ней есть ч.2, согласно которой работник данной организации может заключить дополнительный к своему трудовому ученический договор. Может заключить ученический договор и любое другое лицо, ищущее работу. Но обращает внимание: и тут нет «данного» работодателя. Лицо, ищущее работу или желающее поучиться, скорее, оно – «данное», претендующее в смысле желания работать или учиться у конкретного работодателя. Это взаимодействие возможно, если работодатель согласится.

Третье. Согласно главе 53.1 ТК РФ с учётом внесённых в неё изменений² правом осуществлять деятельность по предоставлению труда работников наделены частные агентства занятости, имеющие аккредитацию, и иные, названные в ст. 341.1-1 Кодекса субъекты. Определить «данного работодателя» в этой ситуации представляется ещё сложнее, если эту деятельность можно назвать трудоустройством. Частное агентство занятости и другие субъекты, обозначенные в ст. 341.1-1, заключившие, согласно ч.1 ст. 341.1, трудовой договор с работником, не являются де-факто его работодателем в содержательном смысле понятия. Договор о предоставлении труда работников (персонала) является договором возмездного оказания услуг, по которому направляющая сторона – исполнитель по указанному договору, временно направляет своих работников с их согласия к принимающей стороне – заказчику (ст. 341.1-2). При этом трудовые отношения между этими работниками и направляющей стороной не прекращаются, а трудовые отношения между этими работниками и принимающей стороной (формально не работодателем) не возникают. «Данный работодатель» не просматривается и в этой ситуации, если под ним мы продолжаем понимать субъекта, юридически и фактически готового (если чуть ли не обязанного) принять на работу конкретного соискателя. В частное агентство занятости лицо, ищущее работу, идёт сознательно и добровольно, заключает с ним – якобы работодателем – трудовой договор, но это не тот трудовой договор, определение понятия которого дано в ст. 56 ТК РФ.

Во втором томе Курса российского трудового права «Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы)» авторы пишут, что трудоустройство можно понимать как

¹ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // Бюллетень Верховного Суда РФ № 3, март, 2007.

² "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.09.2025). В данном виде документ опубликован не был.

включение граждан в трудовое отношение, которое может быть самостоятельным, – непосредственное трудоустройство. Или осуществляться при участии органов специальной компетенции (органов по вопросам занятости или трудоустройства при посредничестве третьих лиц) [2, с. 409]. Как видим, не только государственных. «Данного работодателя» среди этих лиц нет. Тот, кто формально является работодателем, не исполняет свои прописанные в законе обязательства, а тот, кто фактически осуществляет обязательства работодателя, де-юре – не субъект трудовых отношений. Здесь «данного работодателя» искать бесполезно.

В скобках заметим, что мы не отрицаем предоставление труда работников (аутстаф-финг), и внимание к различным вариантам занятости объясняется желанием обнаружить того работодателя, который обязан заключить трудовой договор, поскольку, как можно понять, именно в этом смысле он будет «данным» (как, например, в счёт квоты при определённых обстоятельствах).

Четвёртое. Федеральный закон от 12.12.2023 N 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», существенно обновленный по сравнению с аналогичным законом 1991 года, включает главу 4 «Единая цифровая платформа в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России».

В ст. 17 говорится, в частности, о том, что платформа является федеральной государственной информационной системой, решающей, в частности, задачу содействия занятости населения, в том числе посредством размещения информации о работодателях, испытывающих потребность в работниках, наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, гражданах, стремящихся найти работу.

Предоставление мер государственной поддержки в сфере занятости населения осуществляется на основании обращения гражданина или работодателя в органы службы занятости в порядке, предусмотренном законом (ст. 20). Обратим внимание, что здесь не говорится о трудоустройстве граждан. Однако работодатель, который обязан размещать информацию о свободных рабочих местах и вакантных должностях, в том числе о потребности в их замещении, в пятидневный срок со дня получения уведомления органа службы занятости о направлении к нему гражданина *для проведения переговоров о трудоустройстве* размещает на платформе информацию о дне и результатах проведенных с гражданином переговоров, а в случае отказа в приеме на работу гражданина – также информацию о причине отказа. Работодатель, не зарегистрированный на единой цифровой платформе, указывает в направлении органа службы занятости информацию о дне и результатах проведенных с гражданином переговоров. В интересующем нас аспекте отмечаем: если информация получена и таким «платформенным» способом, суть дела не меняется. Подходящий работодатель не назначается «данным», и субъект станет юридически работодателем подходящего работника в случае обоюдного благоприятного завершения переговоров, день и результат которых размещается на платформе (п.11 ст. 53).

Рассмотрев возможные случаи трудоустройства в качестве работника, заключившего трудовой договор с работодателем, пытаюсь разобраться в том, кого законодатель имел в виду под «данным работодателем», приходим к выводу, что трудоустройство у «данного работодателя» может иметь место только путём самостоятельных действий лица, ищущего работу, и работодателя, то есть, непосредственное трудоустройство. Но в этом случае возникшее между ними отношение – не непосредственно связанное с трудовым, а самое что ни на есть настоящее трудовое отношение, и возникает оно только на основании договора.

А так называемое отношение «по трудоустройству у данного работодателя» может существовать как отношение по трудоустройству и занятости с участием государства и иных специальных лиц.

Пятое. В ст. 1 Трудового кодекса РФ, кроме рассмотренного отношения «трудоустройство у данного работодателя», в числе непосредственно связанных с трудовым значатся и другие отношения. Приведём некоторые значимые, на наш взгляд, соображения по этому поводу.

Выше отмечалась разноотраслевая принадлежность некоторых отношений, отсутствие единого основания их объединения в группу «непосредственно связанных» с трудовыми отношений. Некоторые недостатки такого соединения разных отношений в предмете трудового права давно подвергаются критике в научной литературе. Остановимся на некоторых, но прежде приведём замечательную цитату по этому поводу из первого тома «Курса российского трудового права Санкт-Петербургского университета», где авторы пишут о тесно связанных или производных от трудовых отношениях, которые «настолько связаны с последними, что их существование *вне или в отдельности от трудовых либо бессмысленно, либо невозможно*» [5, с. 107]. Вот и отличный критерий, прекрасно работающий, чтобы разобратся в содержании этой части предмета трудового права.

Обратимся к той части отношений этой группы, которую раньше, и нет-нет, сейчас называют коллективными трудовыми отношениями. Не вдаваясь в историю, заметим, что так их называли и называют маститые трудовики, например, А.С. Пашков [6, с. 508], Р.З. Лившиц [1, с. 131], А.М. Куренной [7] и другие. Так, А.М. Лушников и М.В. Лушникова в учебнике «Курс трудового права», том 1, пишут, что три вида отношений имеют единую правовую природу, и их надо объединить: организация труда и управление трудом; социальное партнерство, ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и соглашений; участие работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях [8, с. 104].

Можно добавить сюда и рассмотрение коллективных трудовых споров, которые возникают по тем же поводам, что и конфликты по социальному партнёрству, и рассматриваются в аналогичном порядке. Конечно, существование этой группы отношений *вне трудового отношения* бессмысленно, как и подготовка и дополнительное профессиональное образованию работников непосредственно у данного работодателя. Бессмысленно существование материальной ответственности, вырванной как части сложного многообразного содержания трудового правоотношения. Мало кто в науке трудового права согласился с таким решением законодателя, как и вообще с идеей расщеплённого трудового отношения.

Как можно теоретически оправдать удаление охранительного сегмента из содержания полноценного регулятивного правоотношения и вставить его в чужеродную группу других отношений наряду с совершенно иными субъектами: профсоюзами и государственным контролем? Оторвав часть от целого? Так, авторы учебника по трудовому праву под редакцией Ю.П. Орловского и А.Ф. Нуртдиновой считают, что отношения по материальной ответственности, хотя и обладают некоторыми чертами охранительных отношений, но их субъектами являются стороны трудовых отношений. Работодатель не обладает правосстановительными полномочиями (он может и отказаться от взыскания ущерба), и, кроме того, он не вправе применять государственные санкции [9]. Конечно, нельзя

отрицать связь обязательного социального страхования в случаях, предусмотренных федеральными законами (не нормами трудового права), но мы говорим о непосредственной связи этих отношений.

Заключение

Очевидно, надо критически переоценить содержание предмета трудового права и найти основание, объединяющее разные отношения, входящие в его предмет, установить непосредственную связь с трудовым отношением. Именно предмет, его определённое содержание дают основание самостоятельности отрасли.

Список источников

1. Иванов, С. А. Личность в советском трудовом праве / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц. – Москва: Наука, 1982. – 232 с.
2. Курс российского трудового права. Т. 2. Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) / под ред. С. П. Маврина, А. С. Пашкова, Е. Б. Хохлова. – Москва: Юрист, 2001. – 560 с. – ISBN 5-7975-0467-7.
3. Маврин, С. П. Трудовое право России: учебник / С. П. Маврин, М. В. Филиппова, Е. Б. Хохлов. – Санкт-Петербург: Издательский дом Санкт-Петербургского государственного университета, 2005. – 446 с. – ISBN 5-9645-0015-3.
4. Абалдуев, В. А. Трансформация правовых последствий необоснованного отказа в приеме на работу в практике современного российского правосудия / В. А. Абалдуев // Актуальные проблемы российского права. – 2024. – Т. 19, № 10 (167). – С. 100-109. – <https://doi.org/10.17803/1994-1471.2024.167.10.100-109>. – EDN: DTETBE.
5. Курс российского трудового права: в 3 т. Т. 1. Часть общая / А. В. Гребенщиков, С. П. Маврин, Е. Б. Хохлов; под ред. Е. Б. Хохлова. – Санкт-Петербург: Издательство Санкт-Петербургского университета, 1996. – 572 с. – ISBN 5-288-01678-X.
6. Пашков, А. С. Избранные труды по трудовому праву: приложение к Российскому ежегоднику трудового права / А. С. Пашков. – Санкт-Петербург: Издательский дом Санкт-Петербургского государственного университета, 2006. – 519 с. – ISBN 5-9645-0043-9.
7. Куренной, А. М. Производственная демократия и трудовое право / А. М. Куренной. – Москва: Издательство Московского государственного университета, 1989. – 216 с. – ISBN 5-211-00257-1.
8. Лушников, А. М. Курс трудового права: в 2 т. Т. 1. Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право: учебник / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – Москва: Проспект, 2003. – 446 с. – ISBN 5-98032-108-X.
9. Трудовое право России: учебник / Ю. П. Орловский [и др.]; отв. ред. Ю. П. Орловский, А. Ф. Нуртдинова. – 3-е изд. – Москва: КОНТРАКТ: ИНФРА-М, 2010. – 647 с. – ISBN 978-5-98209-068-3 (КОНТРАКТ). – ISBN 978-5-16-004099-8 (ИНФРА-М).

References

1. Ivanov S.A., Livshits R.Z. *Personality in Soviet labor law*. Moscow: Nauka; 1982. 232 p. (In Russ.).
2. Mavrin S.P., Pashkov A.S., Khokhlov E.B., editors. *Course of Russian labor law. Vol. 2. Labor market and employment security: legal issues*. Moscow: Yurist; 2001. 560 p. (In Russ.). ISBN: 5-7975-0467-7.
3. Mavrin S.P., Filippova M.V., Khokhlov E.B. *Labor law of Russia: textbook*. Saint Petersburg: Publishing House of Saint Petersburg State University; 2005. 446 p. (In Russ.). ISBN: 5-9645-0015-3.
4. Abalduev V.A. Transformation of the legal consequences of unjustified refusal of employment in the practice of modern Russian justice. *Actual Problems of Russian Law*. 2024;19(10):100-109. (In Russ.). DOI: 10.17803/1994-1471.2024.167.10.100-109. EDN: DTETBE.

5. Grebenshchikov A.V., Mavrin S.P., Khokhlov E.B. *Course of Russian labor law. Vol. 1. General part.* Khokhlov E.B., editor. Saint Petersburg: Publishing House of Saint Petersburg University; 1996. 572 p. (In Russ.). ISBN: 5-288-01678-X.

6. Pashkov A.S. *Selected works on labor law: supplement to the Russian Yearbook of Labor Law.* Saint Petersburg: Publishing House of Saint Petersburg State University; 2006. 519 p. (In Russ.). ISBN: 5-9645-0043-9.

7. Kurennoy A.M. *Industrial democracy and labor law.* Moscow: Moscow State University Publishing House; 1989. 216 p. (In Russ.). ISBN: 5-211-00257-1.

8. Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. *Course of labor law. Vol. 1. Historical and legal introduction. General part. Collective labor law: textbook.* Moscow: Prospekt; 2003. 446 p. (In Russ.). ISBN: 5-98032-108-X.

9. Orlovsky Yu.P., et al. *Labor law of Russia: textbook.* 3rd ed. Orlovsky Yu.P., Nurtdinova A.F., editors. Moscow: KONTRAKT: INFRA-M; 2010. 647 p. (In Russ.). ISBN: 978-5-98209-068-3; ISBN: 978-5-16-004099-8

Информация об авторе

Э.Н. Бондаренко – доктор юридических наук, профессор, г.Москва, Россия.

Information about the author

E.N. Bondarenko – Dr. Sci. (Law), Professor, г. Москва, Россия.

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

The author declares no conflict of interest.

Статья поступила 25.05.2026; одобрена после рецензирования 06.07.2026; принята к публикации 10.07.2026.

The article was submitted 25.05.2026; approved after reviewing 06.07.2026; accepted for publication 10.07.2026.