

### References

1. Arsen'eva G. V. Otvetstvennost' za gosudarstvennuju izmenu v Rossijskoj imperii: teoreticheskie razrabotki, zakonodatel'noe oformlenie (ser. XIX – nach. XXv.) // Gumanitarnye issledovanija. 2012. № 3 (43). S. 196-201.
2. Belogric-Kotljarevskij L.S. Kratkij kurs ugovnogo prava. – M., 1912. s. 256.
3. Vsemirnaja istorija gosudarstva i prava. Jenciklopedicheskij slovar' / pod red. A.V. Krutskih. M., 2001. 398 s.
4. Maljantovich P. N., Murav'ev N. K. Zakony o politicheskix i obshhestvennyh prestuplenijah (prakticheskij kommentarij). – Sankt-Peterburg, 1910. – S. 849.
5. Prestupnoe soobshhestvo // Vestnik policii. Petrograd. Ministerstvo vnutrennih del. 1916. № 1-52 // SPS «GARANT». 2012.
6. Skopinskij A.V. O prestupnyh soobshhestvah // Zhurnal Ministerstva justicii. – Sankt-Peterburg, 1907. № 10. S. 106–130.
7. Ugolovnoe ulozhenie 1903 g. // Svod zakonov Rossijskoj imperii. – Sankt-Peterburg, 1912. – T. XV.

### ПРАВОВЫЕ МЕХАНИЗМЫ ВЫЯВЛЕНИЯ ОТЛИЧИТЕЛЬНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ ТРУДОВЫХ И ГРАЖДАНСКИХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

*Кораблина Ольга Викторовна, кандидат юридических наук, Астраханский государственный университет, 414056, Россия, г. Астрахань, ул. Татищева, д. 20а; e-mail: korablina1975@mail.ru*

В теории и на практике предпринималось множество попыток выработать универсальные критерии отграничения трудовых и гражданско-правовых отношений. Однако постоянное развитие экономики, появление новых технологий и связанное с этим возникновение новых форм труда и видов взаимоотношений работодателей и работников (например, работа «он-лайн», лизинг персонала) делает сегодня эти границы все более нечеткими. В предложенной автором научной публикации выявлены основные отличительные особенности гражданско-правовых и трудовых правоотношений. Несмотря на рассмотренные в статье критерии, все-таки нельзя не отметить сложность отграничения трудовых договоров от гражданско-правовых в связи с наличием сходных характеристик по предмету, правам и обязанностям и иным элементам. Данное обстоятельство позволяет судам наиболее эффективно защищать права и законные интересы лиц, находящихся в трудовых отношениях с работодателем.

**Ключевые слова:** трудовой договор, гражданско-правовой договор, трудовое правоотношение, гражданское правоотношение, стороны трудовых правоотношений, критерии отграничения трудовых и гражданских правоотношений

### LEGAL IDENTIFICATION MECHANISMS OF DIFFERENTIAL PECULIARITY OF LABOR AND CIVIL RELATIONS

*Korablina Olga V., Candidate of juridical science, Astrakhan State University, 414056, Russia, Astrakhan, 20a Tatischev st., e-mail: korablina1975@mail.ru.*

In the theory and in the practice there were made many efforts to develop universal criteria of distinguishing labor and civil law relations. However, the constant economic development, new technologies and connected to it emergence of new forms of work and kinds of relationship between employers and employees (eg "on-line" working, staff leasing) now do all these boundaries more fuzzy. The main distinguishing features of civil and labor relations are identified in a scientific publication suggested by the author. Despite the criteria observed in the article, it's cannot but note the difficulty in distinguishing labor contracts from civil law due to the availability of similar features on the subject, the rights

and duties, and other elements. This fact allows the courts more effectively protect the rights and interests of persons who are in an employment relationship with the employer.

**Keywords:** employment agreement, a civil law contract, labor relations, civil matter, the parties of labor relations, the criteria for distinguishing labor and civil relations

В России за последнее время очень часто встречаются на практике попытки завуалировать трудовые отношения посредством заключения с работником гражданско-правового договора. Причем на практике встречаются различные варианты таких ситуаций. К примеру, гражданско-правовой договор заключается на период прохождения сотрудником испытательного срока, и только затем, если испытательный срок пройден успешно, оформляется трудовой договор [6, С.10]. Зачастую в целом вместо заключения трудового договора организация на определенный срок заключает гражданско-правовые договоры на выполнение работ или оказание услуг, а затем регулярно их перезаключает. Цель работодателя при этом очевидна – «набор обязательств перед лицом, которое трудится у него по гражданско-правовому договору, значительно меньше, чем перед теми, с кем заключен трудовой договор» [8, С.25]. Работодатель, заключая гражданско-правовой договор, освобождает себя от различного рода финансово-экономических, социальных и обязательств перед работником и государством.

По мере становления рыночной экономики с появлением рынка труда труд наемного работника, предоставляемый за плату другой стороне – работодателю, приобретает свойства товара [13, с. 30]. Его цена, лежащая в основе заработной платы, начинает определяться уже по законам рыночного оборота – не только его потребительскими свойствами, но и соотношением спроса и предложения [13, с. 30]. Изменяются при этом и методы регулирования применения труда. Как верно отмечают Свиридова Н.В. и Гончаров А.И «на место административно-дисциплинарных методов приходят свойственные гражданскому обороту диспозитивные методы, основанные на равенстве, свободе и автономии воли сторон» [13, с. 30]. Граждане, вступая в договорные отношения, руководствуются уже не гарантированным государством правом на труд, подкрепленным обязанностью каждого трудоспособного гражданина участвовать в общественно полезном труде в соответствии с принципом «от каждого по способности, каждому по труду», а своими материальными расчетами и интересами. В связи с этим, проблемы правильного отграничения трудового договора и имеющих с ним сходство гражданско-правовых договоров являются актуальными на сегодняшний день.

В теории и на практике предпринималось множество попыток выработать универсальные критерии отграничения трудовых и гражданско-правовых отношений. Однако «постоянное развитие экономики, появление новых технологий и связанное с этим возникновение новых форм труда и видов взаимоотношений работодателей и работников (например, работа «он-лайн», лизинг персонала) делает сегодня эти границы все более нечеткими» [2, с. 51].

Работодатель, который заключает с работником гражданско-правовой договор, должен иметь в виду, что «отношения, регулируемые этим договором, признаются гражданско-правовыми не по названию, а на основании содержащихся в нем условий» [8, с. 26].

Как указано в постановлении Пленума Верховного суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17 марта 2004 года № 2, «если между сторонами заключен договор гражданско-правового характера, однако в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям в силу ч.4 ст. 11 ТК РФ должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права» [10].

Суды, принимая решения по конкретному делу, исследуют все обстоятельства, в том числе порядок приема на работу (был ли приказ о приеме на работу, вносилась ли запись о приеме на работу в трудовую книжку), каким образом установлена опла-

та труда (ежемесячные выплаты либо вознаграждение по результатам труда), подчинялся ли работник правилам трудового распорядка, установленным в данной организации и подвергался ли он дисциплинарному наказанию и т.д.

В основной массе имеющих в судах дел работодатели заключали гражданско-правовые договоры, но фактически такими договорами регулировались трудовые отношения.

**Пример.** Согласно Постановлению Президиума Московского областного суда от 20.09.2006 года по делу № 583 истец М., являвшийся ранее работником Железнодорожного финансового управления Министерства финансов Московской области (ответчик), просил определить правовой характер отношений между ним и ответчиком как трудовые [3, с. 4]. Суд, исследовав материалы дела, установил, что согласно условиям договора, заключенного между истцом и ответчиком, истец (в договоре назван как подрядчик) обязался перевозить работников управления на машине, содержать автомобиль в рабочем состоянии, ежегодно проходить технический осмотр, своевременно составлять материальные и денежные отчеты. Для него был установлен ненормированный рабочий день, трудовая книжка М. была передана работодателю и хранилась у него по день увольнения. Цена договора состоит из ежемесячного вознаграждения, уплата цены договора производится ежемесячно, согласно табелю учета рабочего времени. В день увольнения истцу была выдана трудовая книжка, в которой запись о работе у ответчика отсутствовала, не была выплачена компенсация за неиспользованный отпуск. Исходя из вышеизложенных обстоятельств, суд пришел к выводу о том, что между истцом и ответчиком с момента заключения договора имели место трудовые отношения.

В настоящее время п. 13 Рекомендации МОТ «О трудовом правоотношении» от 15 июня 2006 г. № 198 к признакам трудовых правоотношений относит следующие:

«а) тот факт, что работа: выполняется в соответствии с указаниями и под контролем другой стороны; предполагает интеграцию работника в организационную структуру предприятия; выполняется исключительно или главным образом в интересах другого лица; выполняется лично работником; выполняется в соответствии с определенным графиком или на рабочем месте, которое указывается или согласовывается стороной, заказавшей ее; имеет определенную продолжительность и подразумевает определенную преемственность; требует присутствия работника; предполагает предоставление инструментов, материалов и механизмов стороной, заказавшей работу;

б) периодическая выплата вознаграждения работнику; тот факт, что данное вознаграждение является единственным или основным источником доходов работника; осуществление оплаты труда в натуральном выражении путем предоставления работнику, к примеру, пищевых продуктов, жилья или транспортных средств; признание таких прав, как еженедельные выходные дни и ежегодный отпуск; оплата стороной, заказавшей проведение работ, поездок, предпринимаемых работником в целях выполнения работы; или то, что работник не несет финансового риска» [12].

Данная Рекомендация МОТ также определяет, что «реализовать трудовые права, имея различные формы их защиты, могут наемные работники, выполняющие работу при вступлении в трудовое правоотношение с работодателем, то есть реализация трудовых прав независимо от различных форм их защиты возможна при существовании трудового правоотношения» [4, с. 93].

Трудовой кодекс РФ также отграничивает трудовой договор от гражданско-правового договора. Согласно определения трудового договора, приведенного ст. 56 ТК РФ [14], а также определения трудового отношения (ст. 15 ТК РФ), заключение трудового договора предполагает:

а) личное выполнение работником трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы);

б) подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка;

в) обязанность работодателя своевременно и в полном размере производить оплату труда работника;

г) обязанность работодателя обеспечить работнику надлежащие условия труда.

Приведенные условия трудового договора позволяют отличить его от смежных гражданско-правовых договоров на выполнение работ, оказания услуг физическими лицами. Предметом гражданско-правовых договоров гражданско-правовых договоров подряда, возмездного оказания услуг, авторского заказа является «не личное выполнение работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), а конечный результат труда (работы), который исполнитель обязан сдать заказчику» [8, с. 27]. Выполняя работу по гражданско-правовому договору, исполнитель не подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, а организует работу самостоятельно. Что же касается оплаты работы по гражданско-правовому договору, то она, не является заработной платой, регулируемой ТК РФ. Данная оплата производится по окончании работы, за конечный результат. Заключение гражданско-правового договора освобождает организацию от обязанности оплачивать работу не реже чем каждые полмесяца. Оплата работы или услуг производится в сроки, установленные договором [1, с. 26].

Размер оплаты за выполненную работу не зависит от минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом [15]. Кроме того, на физическое лицо, выполняющее работу по гражданско-правовому договору, не надо предоставлять отпуска, пособия по временной нетрудоспособности и т.п.

Обратимся к теории гражданского права.

В соответствии со ст. 2 ГК РФ гражданское законодательство регулирует договорные и иные обязательства, а также другие имущественные и связанные с ними неимущественные отношения, основанные на равенстве, автономии воли и имущественной самостоятельности их участников[5].

К имущественным отношениям, основанным на административном или ином властном подчинении одной стороны другой, гражданское законодательство не применяется.

В теории гражданского права многие ученые дают следующее определение гражданского правоотношения: «это общественные отношения, урегулированные нормами гражданского права (с точки зрения происхождения); это связь субъектов, наделенных взаимными правами и обязанностями (с точки зрения структуры)».

В предмет гражданского права входят следующие общественные отношения:

- а) имущественные отношения (вещные отношения, обязательственные отношения, наследственные отношения, семейные отношения);
- б) личные неимущественные отношения, связанные с имущественными;
- в) личные неимущественные отношения, не связанные с имущественными (честь и достоинство, жизнь и здоровье, неприкосновенность частной жизни, деловая репутация, интеллектуальная собственность).

Индивидуальный труд по гражданско-правовым договорам осуществляется гражданином самостоятельно и по своему усмотрению. Лица, занимающиеся такой деятельностью, сами определяют условия выполнения той или иной работы, на которую они согласились.

Гражданско-правовые отношения основаны на равенстве, автономии воли и имущественной самостоятельности участников, возникают между юридически равными и независимыми друг от друга субъектами, имеющими собственное имущество [3, с. 5].

В отличие от предмета трудовых правоотношений, предметом гражданско-правовых отношений, как правило, является овеществленный результат труда.

Основным признаком гражданско-правовых отношений является тот факт, что субъекты этих отношений, осуществляя предпринимательскую деятельность, преследуют цель – извлечение прибыли, и так как их деятельность характеризуется полной самостоятельностью, они несут риск от последствий принятых ими решений, риск неполучения прибыли и т.д. Однако, как мы знаем, наемные работники выполняют лишь свою трудовую функцию в нормальных условиях труда, получая за это заработ-

ную плату, но при этом не несут предпринимательские риски и не несут ответственности за результаты предпринимательской деятельности.

Гражданско-правовые отношения возникают на основании юридических фактов, основным юридическим фактом является заключение договора.

На практике очень часто возникают также вопросы, связанные с уплатой страховых взносов на пенсионное, медицинское обеспечение. Нередко сотрудники Фонда социального страхования РФ пытаются переqualифицировать гражданско-правовые договоры в трудовые. Это связано с тем, что «организации не облагают выплаты по гражданско-правовым договорам, отвечающим признакам трудовых договоров, страховыми взносами в Фонд социального страхования РФ на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, а также взносами на травматизм» [9, с. 34]. Основанием тому служат ч. 3 ст. 7 и п. 2 ч. 3 ст. 9 Федерального закона РФ «О страховых взносах в Пенсионный Фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд обязательного медицинского страхования» от 24 июля 2009 года № 212-ФЗ [16]. Согласно указанным статьям не относятся к объекту обложения страховыми взносами выплаты и иные вознаграждения, производимые в рамках гражданско-правовых договоров, предметом которых является переход права собственности или иных вещных прав на имущество (имущественные права), и договоров, связанных с передачей в пользование имущества (имущественных прав), за исключением договоров авторского заказа, договоров об отчуждении исключительного права на произведения науки, литературы, искусства, издательских лицензионных договоров, лицензионных договоров о предоставлении права использования произведения науки, литературы, искусства.

Кроме того, на основании п. 1 ст. 5 и п. 1 ст. 20.1 Федерального закона РФ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ физические лица, выполняющие работу на основании гражданско-правового договора, подлежат обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, если в соответствии с указанным договором страхователь обязан уплачивать страховщику страховые взносы [17].

Как отмечает Орлова Е.В., «страховые взносы на травматизм с указанных выплат уплачиваются, только если данное условие прямо предусмотрено в соответствующем гражданско-правовом договоре» [9, с. 35].

При этом компенсация расходов физического лица в связи с исполнением гражданско-правового договора страховыми взносами в государственные внебюджетные фонды и на травматизм не облагается (пп. «ж» п. 2 ч. 1 ст. 9 Федерального закона РФ «О страховых взносах в Пенсионный Фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд обязательного медицинского страхования» от 24 июля 2009 года № 212-ФЗ и пп. 2 п. 1 ст. 20.2 Федерального закона РФ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ).

Необходимо обратить внимание и на то, что «в литературе также упоминаются критерии разграничения трудового и гражданско-правового договора исходя из способа оформления работника (заявление, записи в трудовой книжке, издание приказа о приеме на работу)» [6, с. 14]. Однако, как полагает Джигоев В., «работодатель, как правило, избегает оформления соответствующим образом тех работников, с которыми заключены гражданско-правовые договоры. Поэтому данные критерии являются факультативными, и при их наличии они могут дополнительно подтверждать намерения организации на прием работника именно по трудовым договорам. На это обращают внимание отдельные судебные органы» [6, с. 14].

Следует отметить, что в случае возникновения неопределенностей в юридической природе заключенного договора, можно руководствоваться также рекомендациями по разграничению трудового договора от гражданско-правовых договоров, содержащимися в письме Фонда социального страхования РФ от 20 мая 1997 года № 051/160-97 [11].

Если инспекторы Государственной инспекции труда установят факт подмены трудовых отношений гражданско-правовыми, то привлекут работодателя к административной ответственности в соответствии со ст. 5.27 КоАП РФ и дадут предписание устранить нарушение трудового законодательства [9, с. 38]. При этом любое нарушение законодательства о труде и об охране труда влечет наложение административного штрафа:

- на должностных лиц организации – в размере от 1000 до 5000 руб. Повторное нарушение, совершенное в течение года, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет;

- на индивидуального предпринимателя – от 1000 до 5000 руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток;

- на юридических лиц – от 30 000 до 50 000 руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.

Нарушение законодательства о труде и об охране труда должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, – влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет [7].

Несмотря на рассмотренные в статье критерии, нельзя не отметить сложность ограничения трудовых договоров от гражданско-правовых в связи с наличием сходных характеристик по предмету, правам и обязанностям и иным элементам.

Данное обстоятельство позволяет судам наиболее эффективно защищать права и законные интересы лиц, находящихся в трудовых отношениях с работодателем.

#### Список литературы

1. Александров И. Трудовой и гражданско-правовой договоры: найди десять отличий / И. Александров // Новая бухгалтерия. – 2008. – № 4. – С. 26–30.

2. Ананьева К. Я. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации: постатейный, научно-практический / К. Я. Ананьева. – 4-е изд., стереотип. – М. : Омега – Л, 2007.

3. Вазягина А. Разграничение трудовых и гражданско-правовых правоотношений / А. Вазягина // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2009. – № 3. – С. 4–11.

4. Гейхман В. Л. Трудовое право / В. Л. Гейхман. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Юрайт, 2011.

5. Гражданский кодекс РФ от 30 ноября 1994 года № 51-ФЗ (в ред. ФЗ РФ от 28.11.2011 г. № 337-ФЗ). Часть первая // Собрание законодательства РФ. – 05.12.1994. – № 32. – Ст. 3301.

6. Джиоев В. Отграничение трудового договора от гражданско-правовых договоров / В. Джиоев // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2011. – № 2. – С. 10–14.

7. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 года № 195-ФЗ (в ред. ФЗ РФ от 02.10.2012г. № 158-ФЗ) // Собрание законодательства РФ. – 07.01.2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 1.

8. Комментарий судебной практики по спорам, возникающим из трудовых и пенсионных отношений / отв. ред. Н. Г. Гладков. – М. : Юрайт, 2009.

9. Орлова Е. В. Когда опасно заключать с физическим лицом гражданско-правовой договор / Е. В. Орлова // Российский налоговый курьер. – 2012. – № 6. – С. 34–40.

10. Постановление Пленума Верховного суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17 марта 2004 года № 2 (в ред. постановлений Пленума Верховного суда РФ от 28.09.2010 г. № 22) // Бюллетень Верховного суда РФ. – 2007. – № 3.

11. Письмо Фонда социального страхования РФ «Рекомендации по разграничению трудового договора и смежных гражданско-правовых договоров» от 20 мая 1997 года № 051/160-97.

12. Рекомендация МОТ «О трудовом правоотношении» от 15 июня 2006 года № 198. Принята в Женеве на 95-й сессии Генеральной конференции МОТ.

13. Свиридова Н. В. Гражданско-правовой и трудовой договоры: вопросы правовой квалификации и переквалификации / Н. В. Свиридова, А. И. Гончаров // Социальное и пенсионное право. – 2008. – № 3. – С. 30–35.
14. Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (в ред. ФЗ РФ от 28.07.2012г. № 136-ФЗ) // Собрание законодательства РФ. – 07.01.2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.
15. Федеральный закон РФ «О минимальном размере оплаты труда» от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ (в ред. ФЗ РФ от 01.06.2011г. № 106-ФЗ) // Собрание законодательства РФ. – 26.06.2000. – № 26. – Ст. 2729.
16. Федеральный закон РФ «О страховых взносах в Пенсионный Фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд обязательного медицинского страхования» от 24 июля 2009 года № 212-ФЗ (в ред. ФЗ РФ от 29.02.2012г. № 16-ФЗ) // Собрание законодательства РФ. – 2009. – № 30. – Ст. 3738.
17. Федеральный закон РФ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ (в ред. ФЗ РФ от 29.02.2012г. № 16-ФЗ) // Собрание законодательства РФ. – 2008. – № 30 (ч. 2). – Ст. 3616.

### References

1. Aleksandrov I. Trudovoj i grazhdansko-pravovoj dogovory: najdi desjat' otlichij // Novaja buhgalterija. – 2008. – № 4. – С. 26–30.
2. Anan'eva K. Ja. Kommentarij k Trudovomu kodeksu Rossijskoj Federacii: postatejnij, nauchno-prakticheskij. – 4-e izd., stereotip. – М. : Omega – L, 2007.
3. Vazjagina A. Razgranichenie trudovyh i grazhdansko-pravovyh pravootnoshenij // Kadrovik. Trudovoe pravo dlja kadrovika. – 2009. – № 3. – С. 4–11.
4. Gejhman V. L. Trudovoe pravo. – 2-e izd., ispr. i dop. – М. : Jurajt, 2011.
5. Grazhdanskij kodeks RF ot 30 nojabrja 1994 goda № 51-FZ (v red. FZ RF ot 28.11.2011 g. № 337-FZ). Chast' pervaja // Sobranie zakonodatel'stva RF. – 05.12.1994. – № 32. – Ст. 3301.
6. Dzhioev V. Otgranichenie trudovogo dogovora ot grazhdansko-pravovyh dogovorov // Kadrovik. Trudovoe pravo dlja kadrovika. – 2011. – № 2. – С. 10–14.
7. Kodeks Rossijskoj Federacii ob administrativnyh pravonarushenijah ot 30 dekabrja 2001 goda № 195-FZ (v red. FZ RF ot 02.10.2012g. № 158-FZ) // Sobranie zakonodatel'stva RF. – 07.01.2002. – № 1 (ch. 1). – Ст. 1.
8. Kommentarij sudebnoj praktiki po sporam, vznikajushhim iz trudovyh i pensionnyh otnoshenij/ otv. red. N. G. Gladkov. – М. : Jurajt, 2009.
9. Orlova E. V. Kogda opasno zakljuchat' s fizicheskim licom grazhdansko-pravovoj dogovor // Rossijskij nalogovyj kur'er. – 2012. – № 6. – С. 34–40.
10. Postanovlenie Plenuma Verhovnogo suda RF «O primenenii sudami Ros-sijskoj Federacii Trudovogo kodeksa Rossijskoj Federacii» ot 17 marta 2004 goda № 2 (v red. postanovlenij Plenuma Verhovnogo suda RF ot 28.09.2010 g. № 22) // Bjulleten' Verhovnogo suda RF. – 2007. – № 3.
11. Pis'mo Fonda social'nogo strahovaniya RF «Rekomendacii po razgrani-cheniju trudovogo dogovora i smezhnyh grazhdansko-pravovyh dogovorov» ot 20 maja 1997 goda № 051/160-97.
12. Rekomendacija MOT «O trudovom pravootnoshenii» ot 15 ijunja 2006 goda № 198. Prinjata v Zheneve na 95-j sessii General'noj konferencii MOT.
13. Sviridova N. V., Goncharov A. I. Grazhdansko-pravovoj i trudovoj dogovory: voprosy pra-vovoj kvalifikacii i perekvalifikacii // Social'noe i pensionnoe pravo. – 2008. – № 3. – С. 30–35.
14. Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (в ред. ФЗ РФ от 28.07.2012г. № 136-ФЗ) // Собрание законодательства РФ. – 07.01.2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.

15. Federal'nyj zakon RF «O minimal'nom razmere oplaty truda» ot 19 iju-nja 2000 goda № 82-FZ (v red. FZ RF ot 01.06.2011g. № 106-FZ) // Sobranie zakonoda-tel'stva RF. – 26.06.2000. – № 26. – St. 2729.

16. Federal'nyj zakon RF «O strahovyh vzosah v Pensionnyj Fond RF, Fond social'nogo strahovanija RF, Fond objazatel'nogo medicinskogo strahovanija» ot 24 ijulja 2009 goda № 212-FZ (v red. FZ RF ot 29.02.2012g. № 16-FZ) // Sobranie zakonodatel'stva RF. – 2009. – № 30. – St. 3738.

17. Federal'nyj zakon RF «Ob objazatel'nom social'nom strahovanii ot ne-schastnyh sluchaev na proizvodstve i professional'nyh zabolevanij» ot 24 ijulja 1998 goda № 125-FZ (v red. FZ RF ot 29.02.2012g. № 16-FZ) // Sobranie zakonoda-tel'stva RF. – 2008. – № 30 (ch. 2). – St. 3616.

## ЗАКОННОСТЬ КАК ОСНОВНОЙ ПРИНЦИП УГОЛОВНОГО СУДОПРОИЗВОДСТВА

*Петров Александр Викторович, прокурор г. Астрахани Астраханской области, советник юстиции*

На основе анализа норм Конституции РФ, уголовно-процессуального законодательства, автор раскрывает понятие и сущность принципа законности в уголовном судопроизводстве, проблему существенного и несущественного нарушения процессуального закона

**Ключевые слова:** законность; уголовное судопроизводство; существенное нарушение закона; сфера деятельности

## LEGALITY AS A MAIN PRINCIPLE OF CRIMINAL LEGAL PROCEDURE

*Petrov Alexander V., Public Prosecutor of Astrakhan in the Astrakhan region, Counsellor of Justice*

On the basis of the regulations of the Russian Federation Constitution, criminal procedure legislation the author reveals the notion and essence of legality principle in criminal legal procedure the problem of material and immaterial violation of procedural law.

**Keywords:** legality, criminal procedure legislation, material violation of law, field

Принцип законности, под которым понимается точное и единообразное исполнение законов, является фундаментальной категорией права. Большое значение ему придается в законодательстве, практической деятельности органов предварительного расследования, прокуратуры и суда.

Утверждение верховенства закона во всех сферах государственной и общественной жизни возможно лишь при условии последовательного проведения принципа законности. Это тем более относится к уголовному процессу как регулируемой законом деятельности, направленной на охрану и укрепление законности и правопорядка.

Как основополагающее начало законность является основой всех принципов уголовного процесса и каждого принципа в отдельности. Принцип законности охватывает всю систему принципов, а все принципы выражают ее существо. Процессуальные принципы не дополняют принцип законности, а выражают и конкретизируют его. «Собственно процессуальные принципы - это принципы реализации законности в уголовном процессе» [1, с. 121].

Принцип законности проявляется не в одинаковой степени в разных стадиях уголовного судопроизводства и на различных этапах производства по уголовному делу. Его конкретное проявление зависит от ряда обстоятельств: задач, стоящих перед конкретной стадией уголовного процесса; роли тех или иных субъектов процесса