

## Незаконная занятость: проблемы привлечения к ответственности субъектов трудовых отношений

Галаева Л.А.,

кандидат юридических наук,

доцент кафедры гражданского права и процесса

Мордовского государственного университета имени Н.П. Огарева (г. Саранск)

E-mail: vikanayka@mail.ru

**Аннотация.** Статья посвящена исследованию вопросов, связанных с регламентацией административно-правовой ответственности субъектов трудовых отношений за уклонение от заключения трудового договора. Вниманию читателей предлагается авторское понимание форм незаконной занятости. По итогам правового анализа рассматриваемого вопроса обосновывается необходимость совершенствования действующего трудового законодательства в части проведения внеплановых инспекционных проверок.

**Ключевые слова:** занятость, незаконная занятость, трудовой договор, трудовые отношения, минимальный размер оплаты труда, прожиточный минимум, административная ответственность, плановая проверка, внеплановая проверка.

Занятость населения является важной социально-экономической категорией, связанной с реализацией прав человека, закрепленных в ч. 1 ст. 37 Конституции РФ: свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Занятость населения — это состояние его экономически активной части, которое характеризуется наличием у людей работы или легитимного, т.е. не противоречащего действующему законодательству, доходного занятия<sup>1</sup>.

Состояние занятости напрямую связано с понятием «занятые». Содержание последнего и особенности подхода к подсчетам численности рассматриваемой категории населения находим в Законе РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации». Так, согласно ст. 2 упомянутого закона к числу занятых, помимо прочих, отнесены *граждане, работающие по трудовому договору*. Иными словами, одной из форм законной (формальной) занятости признается осуществление способностей к труду путем заключения трудового договора. Соответственно, при отсутствии в российском трудовом законодательстве такой правовой категории как «незаконная занятость», деятельность работников в организациях и предприятиях, осуществляемую без заключения трудового договора, следует рассматривать как одну из форм *незаконной занятости*.

Наличие незаконной занятости, в частности, работы без оформления трудового договора, стало крайне болезненной и острой проблемой в сфере правового регулирования социально-трудовых отношений, а потому требует принятия эффективных и действенных мер реагирования. В рамках настоящей статьи остановимся на некоторых

теоретических вопросах и правовых проблемах привлечения к юридической ответственности за уклонение от заключения трудового договора.

Е.Б. Хохлов и В.А. Сафонов определяют, что трудовой договор, заключенный в письменной форме выступает в качестве *формально-юридического критерия*, позволяющего определить характер и сущность правовой связи между субъектами, которые вступают в отношения по поводу применения труда<sup>2</sup>.

Федеральным законом от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда»» (далее — Закон от 28.12.2013 № 421) в ТК РФ были внесены изменения, согласно которым перечень оснований возникновения трудовых отношений был дополнен *признанием отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями*.

Частью 3 ст. 16 ТК РФ предусматривается особое основание возникновения трудовых отношений: *фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен*.

Анализ ст. 16 ТК РФ позволяет заключить следующее: с одной стороны, вполне обоснованно рассматривать трудовой договор как основной критерий, позволяющий отграничивать трудовые отношения от иных правоотношений; с другой стороны, трудовой договор является не безусловным, а лишь условным основанием возникновения трудового отношения, поскольку

<sup>1</sup> См.: Силласте Г.Г. Экономическая социология: учеб. пособие. М.: Инфра-М., 2012. С.256.

<sup>2</sup> См.: Трудовое право России: учебник для бакалавров / под общ. ред. Е.В. Хохлова, В.А. Сафонова. М.: Изд-во «Юрайт», 2012. С. 18.

на практике очень часто трудовые отношения оформляются гражданско-правовыми договорами или вообще возникают на основании фактического допуска работника к работе.

Из ст. 67 ТК РФ четко и ясно усматривается требование относительно формы трудового договора, если стороны пришли к взаимному соглашению об использовании и применении способности к трудовой деятельности: трудовой договор заключается в письменной форме и подписывается сторонами. Вести речь о возможности существования *устной формы трудового договора* в современном трудовом праве РФ, ссылаясь на положения ч. 3, 4 ст. 16 ТК РФ, не приходится. Как известно, введение упомянутых норм направлено на защиту прав работника при признании отношений трудовыми при фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, если трудовой договор не был надлежащим образом оформлен. В Кодексе законов о труде РФ 1971 г.<sup>3</sup> такой нормы не существовало, впервые она появилась лишь в 2001 г. в связи с принятием действующего Трудового кодекса РФ. Более того, ч. 2 ст. 67 ТК РФ предусматривает требование к надлежащему порядку заключения трудового договора и *обязывает* работодателя при фактическом допущении работника к работе оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Что происходит на практике всем известно. Отдельные категории работодателей не спешат исполнять данную обязанность. Особенно это касается работодателей — физических лиц, зарегистрированных в качестве индивидуальных предпринимателей и не имеющих такого статуса, в меньшей степени — работодателей — юридических лиц. Незаклучение трудового договора при фактическом допуске работников к работе приобрело настолько массовый характер, что приходится еще раз задуматься о возможных путях преодоления обозначенной проблемы.

Вынужденно или же по взаимному согласию с работодателем работники годами осуществляют трудовую деятельность без заключения трудового договора в письменной форме, предпочитая осуществлять ее нелегально. Правовые последствия незаклучения трудового договора для работников многоаспектны: работник не имеет возможности формировать и умножать свой личный социальный капитал, в частности, ущемляется право на пенсионное обеспечение в системе обязательного пенсионного страхования; работник не имеет права на оплату больничных, лишается права на страховые выплаты при

несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях и пр. Иными словами, люди, работающие без заключения трудового договора, фактически лишаются государственных гарантий защиты их трудовых и социально-обеспечительных прав.

Работа без надлежащего оформления трудовых отношений порождает и другие проблемы, о значимости которых следует вести речь уже в масштабах государства: налицо рост неофициального «серого» рынка труда, в сферу которого оказываются вовлеченными миллионы людей; недополучение значительных объемов налогов в бюджетную систему РФ и страховых взносов в систему обязательного социального страхования. Так, из 145 млн человек, населяющих в настоящее время РФ, 88 млн составляют граждане трудоспособного возраста, при этом страховые взносы в страховые фонды поступают лишь за 56 млн работников<sup>4</sup>. Причина такого значительного расхождения видится в применении нелегального труда.

В такой ситуации невольно возникает вопрос о том, какие эффективные и действенные меры реагирования должны быть предприняты государством в целях максимальной легализации и стабилизации трудовых отношений, придания труду нормального официального статуса?

Так, в настоящее время практически во всех субъектах РФ созданы межведомственные комиссии по противодействию нелегальной занятости для обеспечения реализации прав граждан на осуществление трудовой деятельности в установленном законом порядке<sup>5</sup>. Как известно, работа вышеупомянутых комиссий с учетом их прав и компетенций, в первую очередь направлена на выявление фактов нелегально-занятых работников, проведение просветительской работы без применения каких-либо мер административного воздействия, внеплановых инспекционных проверок с целью побуждения и работодателей, и работников к легализации трудовых отношений.

Следует согласиться с председателем Комиссии по социальной политике, трудовым отношениям и качеству жизни граждан Общественной палаты РФ В.А. Слепаком, который видит причины нелегальной занятости в неразрешенной на протяжении уже многих лет такой ключевой проблеме как доведение минимального размера оплаты труда до размера прожиточного минимума<sup>6</sup>.

Нельзя отрицать, что разрешение проблемы легализации трудовых отношений должно

<sup>3</sup> См.: ВВС РСФС. 1971. № 50. Ст. 1007. В настоящее время утратил силу.

<sup>4</sup> См.: Гречко В. Труд должен быть легальным полностью // Вестник государственного социального страхования. 2015. № 8. С. 4.

<sup>5</sup> См. напр.: постановление Правительства Республики Башкортостан от 20.03.2015 № 84 «О мерах по снижению неформальной занятости населения и своевременной выплате заработной платы в Республике Башкортостан» // СПС «Гарант».

<sup>6</sup> См.: Гречко В. Указ. соч. С. 4–5.

основываться на совокупности мер социально-экономического, организационного и правового характера, направленных на противодействие неформальным трудовым отношениям.

В рамках настоящей статьи более подробно остановимся на проблемах привлечения к юридической ответственности субъектов трудовых отношений за уклонение от заключения трудового договора. Одним из средств реагирования на данные правонарушения выступает возможность привлечения к юридической ответственности работодателя за нарушение трудового законодательства, в частности, за незаключение трудовых договоров с работниками при их фактическом допуске к работе. Несмотря на то, что подобное правонарушение давно уже имеет массовый характер, законодатель довольно долго шел к пониманию необходимости повышения ответственности работодателя за незаключение трудовых договоров с работниками. Отрадно, что согласно поправкам в КоАП РФ, внесенным Законом от 28.12.2013 № 421, уклонение от оформления или ненадлежащего оформления трудового договора, начиная с 2014 г. является отдельным видом административного правонарушения, ответственность за совершение которого не только регламентирована отдельно, но и с 2015 г. существенно ужесточена. До внесения поправок в КоАП РФ, как известно, за уклонение от оформления трудового договора была предусмотрена лишь общая ответственность на нарушение законодательства о труде и об охране труда. Такие изменения в административном законодательстве вызвали неоднозначные комментарии среди практикующих юристов, ученых и чиновников<sup>7</sup>.

Так, ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ в новой редакции предусматривает штрафные санкции для должностных лиц до 20 тыс. рублей за каждого «неофициального» работника, для юридических лиц — до 100 тыс. рублей с обязанностью компенсировать работнику весь период его работы без оформления. Далее, ч. 5 статьи предусматривает, что за совершение административных правонарушений, предусмотренных ч. 3 упомянутой статьи лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет наложение административного штрафа на граждан в размере 5 тыс. рублей; на должностных лиц — дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от 30 тыс. до 40 тыс. рублей; на юридических лиц — от 100 тыс. до 200 тыс. рублей.

Полагаем, что такие изменения в административном законодательстве следует оценивать

<sup>7</sup> См.: Работа без трудового договора дорого обойдется работодателю (комментарии юристов и экономистов) // Трудовое право. 2014. № 11. С. 101–106.

положительно. Однако, несмотря на это рассчитывать на то, что работодатель непременно пересмотрит свою позицию относительно незаключения трудовых договоров со своими работниками вряд ли приходится.

В обоснование высказанной позиции представляется необходимым остановиться на подробном рассмотрении следующих вопросов:

1) какие государственные органы вправе возбудить дело об административном правонарушении, предусмотренном ч. 3, 5 ст. 5.27 КоАП РФ, и рассматривать его;

2) каковы правовые механизмы выявления и установления такого юридического факта как уклонение от оформления трудового договора.

Отвечая на первый вопрос, констатируем, что правом на составление административных протоколов по административным правонарушениям, предусмотренным ч. 3, 5 ст. 5.27 КоАП РФ, обладают (помимо суда) должностные лица органов, осуществляющих федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и их территориальных органов. Это следует из ч. 1 ст. 28.3 и п. 16 ч. 2 ст. 28.3 КоАП РФ: дело об административном правонарушении, предусмотренном ч. 3, 5 ст. 5.27 КоАП РФ, вправе возбудить государственные инспекторы труда всех уровней, от главного государственного инспектора труда РФ и его заместителей до рядового государственного инспектора труда.

Правовые основы деятельности, задачи и полномочия Федеральной инспекции труда и ее территориальных подразделений достаточно четко регламентированы<sup>8</sup>. Анализ действующей нормативно-правовой базы позволяет заключить, что основными формами осуществления контрольно-надзорной деятельности государственной инспекции труда являются:

1) проведение проверок соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2) выдача обязательных для исполнения предписаний об устранении выявленных нарушений законодательства о труде и охране труда;

3) привлечение лиц, виновных в нарушении законодательства о труде и охране труда, к ответственности.

<sup>8</sup> См.: Конвенция МОТ № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (1947 г.); ТК РФ (ст. 355–360); Федеральный закон от 26.12.2008 № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля»; постановление Правительства РФ от 01.09.2012 № 875 «Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права» // СПС «КонсультантПлюс».

Понятно, что выявление и последующая фиксация такого факта как уклонение от заключения трудового договора в письменной форме работодателем (иных лиц, наделенных таким правомочием самим работодателем) при фактическом допуске работника как работе возможна в рамках такой правовой процедуры как *инспекционная проверка*. Именно по результатам последней составляется протокол об административном правонарушении и иные документы о привлечении виновных лиц к ответственности в соответствии с ч. 3, 5 ст. 5.27 КоАП РФ. В соответствии со ст. 360 ТК РФ, устанавливающей порядок организации и проведения проверок работодателей государственными инспекторами труда, такие проверки могут иметь статус *плановых и внеплановых*.

Совершенно очевидно, что работодатель, ожидая очередную (раз в три года) плановую проверку, о которой он предварительно оповещен, предпримет соответствующие меры на момент ее проведения по отстранению от работы работников, фактически допущенных к работе без заключенного трудового договора. Следовательно, *плановая проверка* вряд ли позволяет массово выявлять и фиксировать такой юридический факт как уклонение от надлежащего оформления трудового договора.

Сущность же *внеплановых инспекционных проверок* состоит в том, что возможность их проведения законодатель связывает лишь с наличием конкретного (закрытого) перечня оснований, перечисленных в ч. 7 ст. 360 ТК РФ.

Принимая во внимание все основания проведения внеплановых проверок, полагаем, что об основаниях внепланового инспектирования с целью выявления факта незаключения трудового договора, следует говорить, ссылаясь, прежде всего на абз. 2 и 3 ч. 7 ст. 360 ТК РФ. Так, в соответствии с абз. 2 ч. 7 ст. 360 ТК РФ в качестве оснований проведения внеплановых проверок выступают: непосредственное обращение в государственную инспекцию труда граждан с заявлениями, в том числе индивидуальных предпринимателей, юридических лиц; поступление информации от органов государственной власти, органов местного самоуправления, профессиональных союзов; поступление информации из СМИ. Абзацем 3 ч. 7 ст. 360 ТК РФ предусмотрено, что основанием проведения внеплановой проверки может быть обращение или заявление работника о нарушении работодателем его трудовых прав.

Получается, что государственный инспектор вправе внепланово инспектировать работодателя по данным основаниям только при условии совершения извне конкретных действий со стороны соответствующих субъектов, в частности, поступления к нему *обращений, заявлений и информации* о фактах незаключения трудового договора. В противном случае всегда можно поставить вопрос о законности проведения такой проверки.

И здесь возникают некоторые вопросы к законодателю, в частности, по проведению внепланового инспектирования по абз. 3 ч. 7 ст. 360 ТК РФ. Трудно представить, что работник будет следовать букве закона и сообщать в государственную инспекцию труда о факте незаключения с ним в надлежащие сроки трудового договора, несмотря на фактическое осуществление продолжительное время трудовой функции. И причин тому предостаточно. Во-первых, зачастую сами работодатели фактически принуждают к такому неформальному труду работников, и поскольку у последних просто нет иного выбора они соглашаются и работают без заключения трудового договора. Во-вторых, нельзя исключить сговор работника с работодателем, когда обе стороны сознательно отказываются от заключения трудового договора и таким образом прибегают к нелегальным трудовым отношениям. Как правило, в таких случаях инициатива установления факта трудовых отношений (в судебном порядке) с целью обяания работодателя заключить трудовой договор исходит от работника только тогда, когда в его жизни уже произошли такие неблагоприятные события как невыплата обещанной суммы заработной платы, несчастный случай на производстве, профессиональное заболевание и пр.

Другой, немаловажный и существенный аспект, характеризующий порядок осуществления внеплановых проверок по вышеупомянутым основаниям (абз. 2, 3 ч. 7 ст. 360 ТК РФ), вытекает из ч. 9 ст. 360 ТК РФ: законодатель не исключает *предварительного уведомления работодателя* о проведении внепланового инспектирования. Предварительное уведомление не допускается, если речь идет только о проведении внеплановых проверок в связи с запросом работника о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте в соответствии со ст. 219 ТК РФ (абз. 4 ч. 7 ст. 360 ТК РФ); а также в случае приказа (распоряжения) руководителя (заместителя руководителя) федеральной инспекции труда о проведении внеплановой проверки, изданного в соответствии с поручением Президента РФ или Правительства РФ либо на основании требования прокурора о проведении внеплановой проверки в рамках надзора за исполнением законов по поступившим в органы прокуратуры материалам и обращениям (абз. 5 ч. 7 ст. 360 ТК РФ).

Следует заключить, что закрепленная в трудовом законодательстве правовая регламентация *внеплановых проверок* вряд ли способствует повсеместному установлению такого юридического факта как уклонение от оформления трудового договора, несмотря на массовость подобных правонарушений. Полагаем, что преодолеть сложившуюся ситуацию возможно, если внести следующие изменения в действующее законодательство.

1. В целях массовой фиксации вышеупомянутого факта будет целесообразным исключить



предварительное уведомление работодателей о внеплановом инспектировании по основаниям, предусмотренным абз. 2, 3 ч. 7 ст. 360 ТК РФ, аналогично основаниям, о которых идет речь в абз. 4, 5 ч. 7 ст. 360 ТК РФ.

2. Другое существенное дополнение, которое, на наш взгляд, необходимо внести в ст. 360 ТК РФ, касается оснований проведения внеплановых проверок. Так, наряду с имеющимися основаниями проведения внеплановых проверок, предусмотренными ч. 7 ст. 360 ТК РФ, необходимо предусмотреть право проведения таковых лишь при наличии инициативы (волеизъявления) инспектирующего органа. Иными словами, речь идет о наделении государственного инспектора правом осуществления внепланового инспектирования в силу одностороннего решения, без наличия каких-либо обращений, заявлений и, соответственно, уведомлений.

3. И, наконец, последнее, о чем стоит задуматься российскому законодателю: о возможности изменения перечня лиц, которые могут быть привлечены к административной ответственности за уклонение от заключения трудового договора в соответствии с ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ. Полагаем, что работник, равно как и работодатель, при определенных условиях также может рассматриваться в качестве субъекта административной ответственности.

Представляется, что в сложившейся критической ситуации именно такие внеплановые проверки и будут составлять тот действенный механизм, который позволит массово выявлять и фиксировать факты уклонения от оформления трудовых договоров и, соответственно, привлекать к административной ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства. Можно с полной уверенностью сказать, что в наибольшей степени и объемах это коснется таких секторов экономики как субъектов малого и среднего бизнеса, индивидуального предпринимательства. А если говорить об отраслевой принадлежности, то сферы строительства, торговли, сферы оказания услуг.

Одновременно заметим, что предложенное нами радикальное внесение изменений в действующий правовой механизм по выявлению и фиксации такого факта как уклонение от заключения трудового договора оправдано не только и не столько применением юридической ответственности в отношении работодателя. Все мы прекрасно осознаем, что реальную мотивацию работодателя на заключение трудового договора вряд ли можно обеспечить исключительно мерами карательного воздействия. Последняя, как известно, сопряжена со множеством внешних и внутренних факторов, в том числе экономического характера. В научных публикациях не раз акцентировалось внимание на нежелании работодателей, в большей части в сфере бизнеса, соблюдать трудовое законодательство в виду отсутствия экономической

заинтересованности<sup>9</sup>. Государство, предоставив работодателю власть над работником, о которой писал еще Л.С. Таль<sup>10</sup>, должно эту власть ограничивать. Соответственно, привлечение работодателя к юридической ответственности за уклонение от заключения трудового договора следует оценивать как один из существенных способов формирования осознанной модели должного поведения работодателя (или его представителя) при применении труда наемного работника.

С другой стороны, в условиях непростой экономической ситуации, изначально (первично) выявленный и зафиксированный в результате внепланового трудового аудита факт уклонения от заключения трудового договора с конкретным работником предлагается рассматривать лишь в качестве основания для вынесения в отношении работодателя соответствующего предписания (представления) как акта, содержащего властное решение должностного лица органа государства. Известно, что посредством применения последних достигается цель устранения нарушений трудового законодательства в целях защиты трудовых прав работников. Полагаем, что в порядке привлечения работодателя к административной ответственности за уклонение от заключения трудового договора также необходимо реализовывать этап предписаний и представлений, которые уже могут разрешить вопрос о надлежащем оформлении трудовых отношений между работником и работодателем без применения к последнему штрафных санкций.

В заключении хотелось бы озвучить позицию Роструда, суть которой заключается в переходе федеральной инспекции труда от модели «санкций» к модели «соответствия», т.е. от выявления и пресечения нарушений трудовых прав работников и привлечению работодателей к ответственности к содействию соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права<sup>11</sup>. Представляется, что внеплановый трудовой аудит, осуществляемый на основании одностороннего волеизъявления государственного инспектора труда с целью установления, фиксации факта уклонения от заключения трудового договора и последующей выдачи предписания об устранении трудового законодательства, будет лишь содействовать формированию модели «соответствия» федеральной инспекции труда как органа государственного надзора, правомочного защищать трудовые права работников.

<sup>9</sup> См.: Сапфинова А.В. Реализация защитной функции трудового права в деятельности Федеральной инспекции труда // Функции трудового права и права социального обеспечения: материалы X Междунар. науч.-практ. конф. М.: Проспект, 2014. С. 67–68.

<sup>10</sup> См.: Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. М.: Московское научное издательство, 1918. С. 28–33.

<sup>11</sup> Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты России. URL: <http://www.rostrud.ru/press-centre/45/xPages/entry.48582.html/> (дата обращения: 15.05.2016).

## Список литературы

1. Гречко В. Труд должен быть легальным полностью // Вестник государственного социального страхования. 2015. № 8. С. 4–5.
2. Работа без трудового договора дорого обойдется работодателю (комментарии юристов и экономистов) // Трудовое право. 2014. № 11. С. 101–106.
3. Сапфинова А.В. Реализация защитной функции трудового права в деятельности Федеральной инспекции труда // Функции трудового права и права социального обеспечения: материалы X Междунар. науч.-практ. конф. М.: Проспект, 2014. 640 с.
4. Силласте Г.Г. Экономическая социология: учеб. пособие. М.: Инфра-М., 2012. 480 с.
5. Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. М.: Московское научное издательство, 1918. 225 с.
6. Трудовое право России: учебник для бакалавров / под общ. ред. Е.В. Хохлова, В.А. Сафонова. М.: Изд-во «Юрайт», 2012. 673 с.

---

---

## Illegal employment: problems to prosecute subjects of labor relations

Galaeva L.A.,

PhD in Law, Associate Professor of Department of Civil Law  
and Procedure of Mordoviya State University named N.P. Ogarev (Saransk)  
E-mail: vikanayka@mail.ru

**Abstract.** *The article investigates the issues related to the regulation of administrative — legal responsibility of subjects of labor relations for failure to conclude an employment contract. Readers are invited to the author's understanding of forms of illegal employment. As a result of the legal analysis of the issue justified by the need to improve existing labor laws relating to the conduct unscheduled inspections*

**Keywords:** *employment illegal employment, labor contract, labor, minimum wage, living wage, administrative responsibility, routine checkup, unscheduled inspection.*

## References

1. Grechko V. Trud dolzhen byt' legal'nym polnost'yu // Vestnik gosudarstvennogo social'nogo strahovaniya. 2015. № 8. S. 4–5.
  2. Rabota bez trudovogo dogovora dorogo oboidetsya rabotodatel'yu (kommentarii yuristov i ekonomistov) // Trudovoe pravo. 2014. № 11. S. 101–106.
  3. Sapfirova A.V. Realizaciya zashitnoi funkcii trudovogo prava v deyatel'nosti Federal'noi inspekcii truda // Funkcii trudovogo prava i prava social'nogo obespecheniya: materialy X Mezhdunar. nauch.-prakt. konf. M.: Prospekt, 2014. 640 s.
  4. Sillaste G.G. Ekonomicheskaya sociologiya: ucheb. posobie. M.: Infra-M., 2012. 480 s.
  5. Tal' L.S. Oчерки promyshlennogo rabochego prava. M.: Moskovskoe nauchnoe izdatel'stvo, 1918. 225 s.
  6. Trudovoe pravo Rossii: uchebник dlya bakalavrov / pod obsh red. E.V. Hohlova, V.A. Safonova. M.: Izd-vo «Yurait», 2012. 673 s.
- 
- 
-