Секция «Трудовое право»

Актуальные проблемы определения понятия трудовых отношений при изменении юридической квалификации трудового договора

Научный руководитель – Лушникова Марина Владимировна

Шаганц Алина Альбертовна
Студент (магистр)
Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова, Ярославль, Россия
E-mail: alina_shaganc@mail.ru

В действующем трудовом законодательстве, а именно в статье 15 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) легально определено понятие трудовых отношений. Законодатель понимает под трудовыми отношениями отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором[1].

Следует отметить, что признаки, отраженные в указанном определении, фактически воспроизводят признаки, разработанные отечественной юридической доктриной: имущественный, личностный, организационный. Однако, в силу развития общественных отношений, экономики, рыночной системы в области труда, возникают различные формы видоизмененных трудовых отношений, которые в юридической доктрине стали именоваться нетипичными[3,Тарусина,с.50].

Одним из видов таких «нетипичных трудовых отношений» можно назвать отношения, оформленные в форме гражданско-правового договора (подряда, возмездного оказания услуг, хранения и др.), которые носят трудовой характер. Зачастую работодателя умышленно идут на это с целью занижения налоговой базы, уклонения от предоставления всех необходимых трудовых гарантий. В соответствии со статьей 19.1 ТК РФ введен институт изменения юридической квалификации гражданско-правового договора на трудовой. Указанный институт позволяет ряду субъектов в административном или судебном порядке осуществлять переквалификацию гражданско-правовых договоров на трудовой в случае, если отношения между лицами носят трудовой характер. Вопрос субъектного состава, полномочного на изменение юридической квалификации гражданско-правового договора на трудовой, а также возникающие правовые последствия подробно раскрыты в работе: «Изменение юридической квалификации трудового договора: вопросы теории и практики»[6,Шаганц,с.50-55].

В ряде зарубежных стран осуществляется определение трудовых отношений по ряду признаков. Например, широкий подход презумпции трудовых отношений установлен в Южной Африке в Законе № 11 об изменении основных условий найма (2002г.) и поправки к Закону № 12 о трудовых отношениях (2002г.). Согласно положениям указанных законов лицо считается наемным работником, если оно удовлетворяет одному или нескольким из семи факторов (признаков): а)методы работы этого лица подвергаются контролю со стороны другого лица или направляются им; б)рабочее время этого лица контролируется или регулируется другим лицом; в)лицо работает на организацию или является частью этой организации; г)это лицо работало на другое лицо в среднем не менее 40 часов в месяц

за последние три месяца; д)это лицо в экономическом плане зависит от другого лица, на которое оно работает или которому оно оказывает услуги; е)это лицо получает рабочие инструменты или производственное оборудование от этого другого лица или ж)это лицо работает или оказывает услуги только одному лицу[4,Лушников,с.65].

Правоприменительной практикой США разработаны критерии наемного работника: 1)обязанность выполнения работником указаний работодателя; 2)прохождение обучения наемным работником; 3)прохождение обучения за счет средств работодателя; 4)интеграция трудовой деятельности работника в общий технологический процесс организации; 5)личный характер оказания услуг; 6)продолжающиеся трудовые отношения; 7)определения режима рабочего времени работодателем; 8)отчетность наемного работника перед работодателем о проделанной работе; 9)выплата заработной платы; 10)право работника увольняться без дополнительных обязательств перед работодателем и др.[2,Лебедев,с.19]

Соответственно, в мировой практике выработан подход широкого подхода к презумпции трудовых отношений, что можно объяснить потребностью рыночных отношений, в которых труд становится тоже своего рода «товаром».

В отечественной юридической литературе встречаются мнения к изменению подхода разграничения гражданско-правовых и трудовых отношений на основании своеобразного «уникального» критерия[5,Харитонов,с.2]. Данные суждения отличаются пороками, так как, на мой взгляд, единый критерий не может сочетать все особенности гражданско-правовых и трудовых отношений.

Таким образом, на мой взгляд, подход к определению трудовых отношений необходимо модернизировать в силу потребности экономического, общественного и рыночного развития. Отсутствие каких-либо изменений по данному вопросу со стороны законодателя может привести к переводу сферы регулирования трудовых отношений в область гражданского законодательства, в котором социально-экономические цели не составляют предмет отрасли права. Закрепление устаревшего подхода к понятию трудовых отношений, который не отражает действительное положение сторон в настоящее время, позволяет работодателям не соблюдать требования трудового законодательства и, как следствие, не предоставлять работникам трудовых гарантии в части оплаты труда, установления рабочего времени и времени отдыха, социально-обеспечительные гарантии и иные.

Источники и литература

1) Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ,07.01.2002,№1(ч.1),ст.3.

2) Лебедев В.М., Воронкова Е.Р., Мельникова В.Г. Современное трудовое право (опыт трудоправового компаративизма).Кн. первая.М.,«Статут»,2007.192 с.

3) Социальные договоры в праве:монография / Н.Н. Тарусна, А.М. Лушников, М.В. Лушникова.- Москва : Проспект, 2017. 480 с.

4) Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития:монография / А.М. Лушников, М.В. Лушникова.Москва:Проспект,2017.272 с.

5) Харитонов М.М. Универсальные критерии, отличающие трудовой договор от гражданско-правовых договоров о труде.М.,Эдитус,2015.157 с.

6) Шаганц А.А. Изменение юридической квалификации трудового договора: вопросы теории и практики // Трудовое и социальное право,№3(23),2017.С.50-55.