

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

---

# **РОССИЙСКОЕ ПРАВОВЕДЕНИЕ: Трибуна молодого учёного**

*Выпуск 19*

Томск  
Издательский Дом Томского государственного университета  
2019

для удовлетворения требований работников при банкротстве, путем создания в обществах специальных фондов либо указания на привилегированность выплат работникам за счет денежных средств резервного фонда, позволит в большей степени обеспечивать права работников.

Подводя итог вышесказанному, хотелось бы отметить, что 22.02.2018 года в Государственной Думе РФ в I чтении был принят проект Федерального закона<sup>1</sup>, в рамках которого субъектам Российской Федерации и муниципальным образованиям предлагается предоставить право погашать требования работников организации-должника, сохранив при этом возможность получения выплаченных средств от должника в размере и очередности, аналогичным удовлетворенным ими требованиям. Эффективность такого нововведения вызывает сомнение, поскольку такая мера, переданная на усмотрение субъекта РФ или муниципалитета (особенно в условиях дефицита бюджета или недостаточности имущества должника) вряд ли будет вызывать желание удовлетворять требования работников в добровольном порядке.

## **ПОДЧИНЕНИЕ РАБОТНИКА РАБОТОДАТЕЛЮ КАК ПРИЗНАК ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

**А.Г. Аванесян, студент ТГУ**

*Научный руководитель – канд. юрид. наук, доцент Н.В. Демидов*

В современный период трудовое законодательство столкнулось с рядом проблем, одной из которых является разграничение трудового договора со смежными гражданско-правовыми договорами (например, подряда или оказания услуг). Как правило, затруднение вызывает отсутствие легально закрепленных определений признаков трудовых отношений. В настоящий момент они выводятся правоприменителем с помощью толкования статей 15 и 56 ТК РФ.

Одним из признаков трудового правоотношения является подчинение работника работодателю. Исходя из содержания ст.56 ТК РФ, указанный признак следует рассматривать в аспекте подчинения работника локальным нормативным актам. В свою очередь, в ст. 372 ТК РФ указывается, что нормативные акты организации должны быть приняты с учетом мнения первичной профсоюзной организации, но на практике зачастую отсутствие данной организации приводит к единоличному принятию работодателем локальных актов. Следовательно, подчинение работника внутренним локально нормативным актам – это, фактически, и есть непосредственное подчинение работника работодателю. Подчинение – это не только локальные акты. А также это поощрения, наказания, выдача распоряжений, соблюдение субординации, установленной трудовым договором.

---

<sup>1</sup> Проект Федерального закона N 340620-7 «О внесении изменений в Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)» в части совершенствования регулирования защиты прав работников, бывших работников должника в ходе дела о банкротстве» // Федеральный закон от 26.10.2002 N 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2019. Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

В качестве одного из примеров правоприменительной практики можно рассмотреть гражданское дело по иску работника к работодателю об установлении факта трудовых отношений. В обоснование заявленных требований работник ссылался на то, что между ним и работодателем была достигнута договоренность об условиях и графике работы, периодической выплате вознаграждения, а также что он был ознакомлен с требованиями противопожарной безопасности. Ленинский районный суд г. Ярославля от 3 апреля 2018 г. отказал в удовлетворении исковых требований о признании отношений трудовыми, ссылаясь на то, что между сторонами не был заключен трудовой договор и признал сложившиеся отношения гражданско-правовыми.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ нашла выводы судов первой и апелляционной инстанций основанными на неправильном применении норм материального права, удовлетворила исковые требования и признала отношения трудовыми<sup>1</sup>.

Это не единичный случай, когда правоприменитель, толкуя содержание ст. 15 ТК РФ, теряет основную мысль, заложенную законодателем.

Еще одним примером может являться решение Тверского районного суда г. Москвы от 17 января 2018 г.<sup>2</sup> В указанном деле истцом были предоставлены доказательства, подтверждающие выполнение отдельных поручений работодателя, не предусмотренных трудовой функций, указанной в договоре. Суд отказал в удовлетворении исковых требований.

По решению Дивногорского городского суда от 9 октября 2018 г.<sup>3</sup> Суд, основываясь на статьях 15 и 56 ТК РФ, удовлетворил исковые требования, указав на то, что само по себе отсутствие трудового договора не исключает возможности признания отношений трудовыми, но при наличии в них признаков трудового договора.

Таким образом, различная интерпретация судом содержания статей 15 и 56 ТК РФ приводит к отсутствию единообразия практики по спорам о признании отношений трудовыми. В целях эффективной защиты субъектов трудового права следует посредством национального законодательства и практики закрепить легальные понятия трудовых признаков, тем самым разрешив конфликт, вызванный неравным положением экономически слабой стороны трудовых отношений.

## **К ВОПРОСУ О СОЦИАЛЬНО-ПРАВОВОЙ ИНФОРМИРОВАННОСТИ ИНВАЛИДОВ**

**В.С. Рекова**, курсант Кузбасского института ФСИН России  
*Научный руководитель – преподаватель Ю.М. Заборовская*

Еще в древние века великий философ Гераклит сказал: «За закон народ должен биться, как за городскую стену». Конституция – главный закон, о котором должен знать каждый. Закон, который, как нерушимая стена, защитит в любой

---

<sup>1</sup> Определение Верховного Суда РФ от 18.02.2019 г. № 8-ГК 18-9.

<sup>2</sup> Решение Тверского районного суда г. Москвы от 17 января 2018 г. № 02-0444/2018.

<sup>3</sup> Решение Дивногорского городского суда от 9 октября 2018 г. № 2-439/2018.