ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ УКРЕПЛЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННОСТИ

Часть 85

Сборник статей

Томск
Издательство Томского государственного университета
2020

В связи с повышением пенсионного возраста увеличится количество трудоспособных граждан, а это, естественно, приведет к увеличению конкуренции и росту безработицы, поскольку не окажется столько рабочих мест, особенно в отдельных проблемных с точки зрения занятости и трудоустройства регионах и секторах экономики. И прежде чем принимать решение о повышении пенсионного возраста, необходимо решить вопрос об увеличении рабочих мест, особенно для лиц предпенсионного возраста.

Н.В. Демидов

ПОДЧИНЕНИЕ РАБОТНИКА РАБОТОДАТЕЛЮ КАК ПРИЗНАК ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Законодательство о труде позволяет в судебном порядке квалифицировать гражданско-правовой договор трудовым, а также признать трудовыми фактически существующие отношения. Решения такого рода выносятся судом при наличии ряда признаков. Некоторые из них имеют легальное закрепление. Таковы процесс работы как предмет договора, личный характер отношений, возмездность, наличие интересов, контроля и управления со стороны работодателя, подчинение правилам внутреннего трудового распорядка, обеспечение работодателем условий труда (ст. 15, 56 ТК РФ, Рекомендация МОТ от 15.06.2006 г. № 198 «О трудовом правоотношении»), длящийся бессрочный характер (ст. 58 ТК РФ), систематичность оплаты (ст. 136 ТК РФ).

Важный институт защиты прав и интересов работника от уклонения от заключения трудового договора осложнен недочетами правового регулирования. Так, закрепление содержания указанных критериев в законодательстве отсутствует. Их смысл выводится путем официального или доктринального толкования, носит фрагментарный и не всегда единообразный характер.

Одним из базовых критериев признания отношений трудовыми выступает подчинение работника хозяйской власти работодателя. Нормативное закрепление данного правила в международном и национальном праве отличается одновременно смысловыми повторами и пробелами. Так, ст. 15 и 56 ТК РФ, Рекомендация № 198 раз-

деляют два сущностных свойства: 1) работа выполняется под контролем и управлением работодателя; 2) работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка. Представляется, что содержание данных признаков во многом сходно. И контроль, и управление со стороны работодателя закрепляются в системе норм, охватываемых понятием внутреннего трудового распорядка. По своей сути весь внутренний трудовой распорядок устанавливает режим управления работниками. Таким образом, подчинение трудовому распорядку одновременно предполагает и контроль, и управление. Невозможность отграничения одного от другого подтверждается и материалами судебной практики. Суды зачастую выявляют признак несамостоятельности труда как целостный, не отличая управления от подчинения[1]. Думается, такой подход выражает действительное совпадение категорий. В отличие от умозрительной конструкции законодателя правоприменитель проявляет прагматичность мышления и избегает уточнений.

Частным случаем подчинения работника видится и право работодателя устанавливать режим рабочего времени. Требование соблюдения определенного регламента времени также входит в феномен внутреннего трудового распорядка. Суды фиксируют его как отдельный признак трудовых отношений[2], однако это относится скорее к простоте его выявления, нежели к действительной самостоятельности.

Таким образом, законодательное закрепление конструкции «под управлением и контролем работодателя соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя», является методологически неверным. В сущности, признаки контроля и управления являются частным случаем внутреннего трудового распорядка. В одном смысловом ряду текста ст. 15 и 56 ТК РФ оказались разнопорядковые категории. Критерии контроля и управления во многом обслуживают применение нормы ст. 189 ТК РФ, определяющей внутренний трудовой распорядок. Более продук-

---

[1] Апелляционное определение Московского областного суда от 25.05.2015 по делу № 33-11957; Определение Свердловского областного суда от 11.05.2010 по делу № 33-4073.

[2] Определение Московского городского суда от 12.11.2015 № 4г/7-11344; Апелляционное определение Московского городского суда от 22.04.2015 по делу № 33-13430.

тивным было бы нормативно установить признаки трудового отношения и раскрыть их понятия в отдельной статье ТК РФ.

А.Ю. Зеленина

ПРОБЛЕМЫ СУБЪЕКТНОГО СОСТАВА ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

При рассмотрении субъектного состава правоприменительной деятельности в области социального обеспечения необходимо выделять правоприменение, осуществляемое органами, для которых предоставление социального обеспечения является основной функцией их деятельности, и субъектами, для которых данная функция не является главной.

Представляется, что эффективность их правоприменительной деятельности не является одинаковой. Целью правоприменения в рассматриваемой сфере является обеспечение реализации прав граждан на социально-обеспечительные предоставления. Думается, в наибольшей степени данная цель достигается в том случае, когда правоприменение осуществляется компетентными органами, квалифицированными специалистами, для которых данная деятельность является основной. В идеале, учитывая, что социальное обеспечение имеет государственную природу, субъектами правоприменительной деятельности в области социального обеспечения должны быть именно государственные органы (в широком смысле).

Следует отметить, что законодатель осознает существующие проблемы правоприменительной деятельности, осуществляемой субъектами, для которых данная функция не является главной, и ищет пути их решения.

Так, согласно действующему законодательству обязанность по назначению и выплате страховых пособий, предусмотренных Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», возложена на работодателей. В связи с тем, что далеко не все работодатели в лице конкретных работников обладают юридической