

ПРИЗНАКИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Корнеев Максим Игоревич

магистрант, Донбасский государственный университет юстиции Минюста России, РФ, г. Донецк

Трудовые отношения в Российской Федерации представляют собой систему взаимодействий между работником и работодателем, основанную на соглашении о личном выполнении работником за плату трудовой функции в интересах, под управлением и контролем работодателя. Эти отношения регулируются комплексом нормативно-правовых актов, основой которых является Трудовой кодекс Российской Федерации.

Статьей 15 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что трудовые отношения – это отношения в рамках трудового права, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором [1].

Признаки трудовых отношений являются ключевым элементом в определении и понимании сущности трудового правоотношения между работодателем и работником.

К признакам трудовых отношений можно отнести следующее:

- 1) личный характер отношений, иными словами, работник должен выполнять свои трудовые обязанности самостоятельно, не привлекая помощников. При этом, данное правило может содержать исключение, касающееся надомных работников (надомные работники могут привлечь помощников из своих членов семьи, однако при этом заработную плату и другие гарантии будет получить только трудоустроенный надомный работник;
- 2) конкретизация трудовой функции (работник, заключая трудовой договор, по сути, берет на себя обязанность выполнять возложенные на него в рамках его должности обязанности);
- 3) выполнение работы в интересах, под контролем и управлением работодателя (в отличие от отношений, вытекающих из договора ГПХ, в трудовых отношениях работодателя в первую очередь интересует не конечный результат, а сам процесс, постоянство выполнения определенных функций);
- 4) подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка и правилам иных локальных нормативных правовых актов организации (работник должен иметь определенные обязанности перед работодателем, следовать его указаниям, соблюдать график работы и другие правила. Это означает, что если, например, у работодателя для должности инженера-проектировщика, предусмотрена внутренним трудовым распорядком (должностной инструкцией инженера-проектировщика, правилами внутреннего трудового распорядка и т.д.) пятидневная рабочая неделя с 9 часов до 18 часов с перерывом на обед с 13 часов до 14 часов, то работник, занимающий эту должность должен выполнять работу непосредственно в указанное время);
- 5) обеспечение работодателем условий труда. С точки зрения сущностного подхода трудовые отношения также можно определить как отношения между работником и работодателем, в

которых труд работника используется за плату, под контролем работодателя, в интересах работодателя (работодатель должен обеспечить условия труда работника, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Другими словами, работодатель должен предоставить данному работнику его рабочее место и создать условия для выполнения трудовой функции. Например, стол с компьютером для бухгалтера, транспортное средство для водителя) [2, с. 121].

Данные признаки играют значимую роль в тех случаях, когда необходимо отличить трудовые отношения от других отношений в смежных отраслях права. К договорно-правовым формам, опосредующим выполнение работ (оказание услуг), подлежащих оплате (оплачиваемая деятельность), по возмездному договору, относятся как трудовые договоры, так и гражданско-правовые договоры (подряда, поручения, возмездного оказания услуг и др.), которые заключаются на основе свободного и добровольного волеизъявления заинтересованных субъектов – сторон будущего договора [3].

Таким образом, понимание и правильное определение признаков трудовых отношений играет важную роль в обеспечении правовой защищенности как работников, так и работодателей. Оно служит прочной основой для устойчивого функционирования трудового рынка и соблюдения трудовых прав.

Список литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – N 1 (ч. 1). – ст. 3; 2021. – N 1 (часть I). – ст. 16.
2. Демидов Н.В. Трудовое право: учебное пособие для вузов. – М.: Издательство Юрайт, 2024. — 185 с.
3. Определение Конституционного Суда РФ от 19.05.2009 N 597-О-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Равинской Ларисы Вадимовны на нарушение ее конституционных прав статьями 11, 15, 16, 22 и 64 Трудового кодекса Российской Федерации" // КонсультантПлюс : справ. правовая система.