Научная статья
Original article
УДК 349.22.0

К ВОПРОСУ О НЕКОТОРЫХ ОСОБЕННОСТЯХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

ON THE QUESTION OF SOME FEATURES OF LABOR RELATIONS

Сороколетова Марина Александровна, старший преподаватель кафедры трудового и предпринимательского права ФГАОУ ВО «Белгородский государственный национальный исследовательский университет (НИУ «БелГУ») (308000, Россия, г. Белгород, ул. Победы, д. 85), ORCID: http://orcid.org/ 0000-0002-6120-9508, sorokoletova@bsu.edu.ru

Смолякова Валерия Михайловна, студент юридического института ФГАОУ ВО «Белгородский государственный национальный исследовательский университет (НИУ «БелГУ») (308000, Россия, г. Белгород, ул. Победы, д. 85), 1364293@bsu.edu.ru

Marina A. Sorokoletova, Lecturer of the Department of Labor and Business Law of the Belgorod State National Research University (NRU "BelSU") (308000, Russia, Belgorod, Pobedy str., 85), ORCID: http://orcid.org / 0000-0002-6120-9508, sorokoletova@bsu.edu.ru

Valeria M. Smolyakova, student of the Law Institute of the Belgorod State National Research University (NRU "BelSU") (308000, Russia, Belgorod, Pobedy str., 85), 1364293@bsu.edu.ru

Аннотация. В статье рассматриваются некоторые особенности трудовых отношений и их правовая идентификация как особого рода правоотношений; трудовые отношения являются одними из самых распространенных правоотношений в современном обществе, и, несмотря на это, до сих пор нет единого понимания их специфики и отграничения от иных видов правоотношений, что и вызывает необходимость детального рассмотрения понятия и характерных особенностей трудовых отношений.

Abstract. The article discusses some features of labor relations and their legal identification as a special kind of legal relationship; labor relations are one of the most common legal relationships in modern society, and despite this, there is still no common understanding of their specifics and differentiation from other types of legal relationships, which necessitates a detailed consideration of the concept and characteristic features of labor relations. relationships.

Ключевые слова: трудовые отношения, правоотношения, работник, работодатель, трудовое право, гражданское право, трудовая деятельность.

Keywords: labor relations, legal relations, employee, employer, labor law, civil law, labor activity.

Понятие трудовых отношений закреплено в ст. 15 Трудового кодекса Российской Федерации. В соответствии с данной статьей, трудовые отношения – это «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].

На основании анализа данного определения мы можем выявить специфические особенности трудовых отношений как одного из вида правоотношений.

Первое, на что необходимо обратить внимание – это то, что трудовые отношения представляют собой особые правоотношения, складывающиеся между конкретными субъектами: работником и работодателем. Это первая отличительная особенность трудовых отношений. Оформление правоотношений между работником и работодателем происходит путем подписания сторонами трудового договора, в соответствии с которым работник обязуется лично выполнять какую-либо работу за плату, а сам работодатель обязуется не только выплачивать ее, но и обеспечивать нормальные условия труда, не препятствующие осуществлению трудовой деятельности.

С.Х. Джиоев отмечает, что второй особенностью трудовых отношений является осуществление работы за заработную плату [2; 152]. Ее размер варьируется в зависимости от организации, в которой сотрудник принимается на работу. Интересен тот факт, что если мы говорим о бюджетных учреждениях, то в них размер и составные части заработной платы строго закреплены и регламентированы. Если же речь идет о частных компаниях и организациях, в том числе и индивидуальном предпринимательстве, то сумма заработной платы устанавливается самим работодателем, но не ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ). Размер был такой: по России - 12 792 рубля, в Белгородской области – 13 890 рублей. С 1 июня минимальная зарплата в России составляет 15 279 рублей (Постановление Правительства РФ от 28 мая 2022 года №973) [3]. Но по субъектам федерации имеются свои значения благодаря региональным коэффициентам.

Также в контексте рассмотрения указанной особенности трудовых отношений обратим внимание, что заработная плата всегда эквивалентна определенной денежной сумме. Выдача зарплаты «в натуре» (например, материалами или продуктами питания) не допускается или ограничивается.

Третья особенность трудовых отношений заключается в том, что работник выполняет свою работу лично, а не опосредованно. Другими словами не допускается принятие на работу человека, выплата ему заработной платы, но при этом чтобы его работу выполнял кто-то другой. Существование такой возможности полностью бы подорвало основы трудовой деятельности не только в России, но и в мире.

Четвертая особенность – работник должен осуществлять свою трудовую деятельность в соответствии с действующими в организации правилами трудового распорядка, расписанием и пр. Как совершенно верно утверждает П.С. Косарева, это сделано для достижения двух целей:

1. Дисциплинировать самого работника, который осуществляет свою деятельность в рамках установленных правил. Кроме того, некоторые виды работы требуют обязательного соблюдения правил техники безопасности, что направлено не только на правильную эксплуатацию оборудования или веществ, но и на обеспечение целостности и сохранности жизни самого работника и лиц, которые работают вместе с ним.

2. Исключить злоупотребление работодателями своими полномочиями по привлечению к работе, которая выходит за рамки установленных правил или графика. Отметим, что если такая необходимость все-таки возникает, то сотрудник имеет право на дополнительное денежное вознаграждение в соответствии с действующим ТК РФ [4; 148].

Пятым признаком трудовых отношений является то, что для выполнения трудовой деятельности необходим соответствующий уровень образования или профессиональная квалификация. Например, в соответствии с ч. 1 ст. 9 Федерального закона от 31 мая 2002 года №63-ФЗ «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской федерации» получить профессию адвоката может только лицо, получившее высшее юридическое образование [5]. То есть, если человек закончил только колледж (средне профессиональное образование) по юридической специальности, то претендовать на получение вышеуказанной профессии он не может.

Шестая особенность трудовых отношений заключается в том, что споры, возникающие в указанной сфере, разрешаются специальными органами – комиссиями по трудовым спорам, которые формируются в соответствии со ст. 384 ТК РФ [1]. Их компетенция ограничена только рассмотрением конфликтов, возникающими между работником и работодателями, и их деятельность является институтом досудебного урегулирования конфликтов в сфере трудовой деятельности.

Седьмая особенность, как утверждает И.О. Снигирева, заключается в том, что только в сфере трудовых отношений существует возможность заключения коллективного договора [6; 10]. Его заключение возможно между работником и работодателями, профсоюзами и пр. Главная цель такого соглашения – регулирование внутренних отношений между сторонами трудовой деятельности.

Таким образом, мы можем констатировать, что трудовая деятельность обладает рядом признаков, которые отличают ее от иных сфер общественных отношений. Для того чтобы продемонстрировать это, мы считаем необходимым провести сравнительный анализ трудовых и смежных с ним правоотношений.

Начнем с того, что наиболее тесно трудовые отношения связаны с гражданскими. Как совершенно верно отмечает Е.А. Шелепина, главное различие между ними кроется в том, что трудовые отношения подразумевают неоднократное выполнение работником каких-либо действий на протяжении долгого периода времени (пока действует трудовой договор) [7; 33]. В сфере гражданских же правоотношений работы выполняется разово – одна конкретная задача к определенному сроку. Этот признак также отличает трудовой договор от договора гражданско-правового характера.

Если говорить о соотношении трудового права и административного, то следует указать, что в трудовом праве отношения возникают на основе соглашения, заключенного между работником и работодателем. У обеих сторон есть взаимные права и обязанности. В сфере же существования административных правоотношений ни о каком соглашении или сотрудничестве речи не идет, так как они подразумевают существование отношений власти-

подчинения. То есть одни субъекты априори подчиняются другим, и урегулировано это императивными нормами на уровне федерального законодательства.

Нередко в научной литературе можно обнаружить определение специфики трудовых правоотношений через их соотношение с правоотношениями, возникающими в сфере социального обеспечения. В целом, мы можем констатировать, что они довольно схожи между собой, однако их также следует разграничивать. Взаимосвязь этих двух разновидностей правоотношений обусловлена тем, что правоотношения по социальному обеспечению как бы приходят на смену трудовым. То есть, лицо получает право на большую часть социальных выплат и пособий только в случае утраты своей трудоспособности (выход на пенсию, беременность и роды и пр.).

На основании вышеизложенного можно сделать следующие выводы:

Определение трудовых отношений сформулировано в ст. 15 ТК РФ [1]. Именно в нем закреплены и отражены основные признаки, которые и являются особенностями трудовых отношений. В частности, мы выделили следующие:

– трудовые отношения представляют собой особые правоотношения, складывающиеся между конкретными субъектами: работником и работодателем

– осуществление работы за заработную плату

– работник выполняет свою работу лично, а не опосредованно

– работник должен осуществлять свою трудовую деятельность в соответствии с действующими в организации правилами трудового распорядка, расписанием и пр.

– для выполнения трудовой деятельности необходим соответствующий уровень образования или профессиональная квалификация.

– споры, возникающие в указанной сфере, разрешаются специальными органами – комиссиями по трудовым спорам

– только в сфере трудовых отношений существует возможность заключения коллективного договора.

Конечно, в данной работе нельзя осветить все аспекты, дающие возможность в достаточной мере охарактеризовать трудовые отношения. Можно, в частности, посмотреть работы Андриановской И.И. [8], Браун Е.А. [9] и других правоведов-трудовиков. В целом, указанные выше признаки являются особенностями, которые отличают трудовые правоотношения от иных видов правоотношений (гражданских, административных, по социальному обеспечению и пр.).

Литература

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Ст. 3.
2. Джиоев С.Х. Тенденции и перспективы развития трудовых отношений в условиях глобализации и цифровизации экономики // Образование и право. 2020. № 6. С. 152-156.
3. Постановление Правительства РФ от 28.05.2022 №973 «Об особенностях исчисления и установления в 2022 году минимального размера оплаты труда, величины прожиточного минимума, социальной доплаты к пенсии, а также об утверждении коэффициента индексации (дополнительного увеличения) размера фиксированной выплаты к страховой пенсии, коэффициента дополнительного увеличения стоимости одного пенсионного коэффициента и коэффициента дополнительной индексации пенсий, предусмотренных абзацами четвертым - шестым пункта 1 статьи 25 Федерального закона «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс
4. Косарева П.С., Канищев Д.В. Особенности трудовых правоотношений // Территория науки. 2018. № 3. С. 148-154.
5. Федеральный закон от 31 мая 2002 г. №63-ФЗ (ред. от 31.07.2020) «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2002. № 3. Ст. 2102.
6. Снигирева И.О. Трудовое правоотношение: общее и особенное // Право и практика. 2018. № 4. С. 10-15.

7. Шелепина Е.А. О разграничении гражданско-правовых и трудовых отношений: практический аспект // Проблемы экономики и юридической практики. 2014. № 6. С. 33-38.
8. Андриановская И.И. Трудовой договор [Текст]: (заключение, изменение, прекращение): учебное пособие / И. И. Андриановская. Москва: Юрлитинформ, 2017. 180 с.
9. Браун Е.А. Понятие нетипичной занятости и классификация ее видов // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 3. С. 11-15.

References

1. Labor Code of the Russian Federation No. 197-FZ of December 30, 2001 (as amended on 02/25/2022) // Collection of Legislation of the Russian Federation. 2002. No. 1. Article 3.
2. Dzhioev S.H. Trends and prospects for the development of labor relations in the context of globalization and digitalization of the economy // Education and Law. 2020. No. 6. pp. 152-156.
3. Decree of the Government of the Russian Federation No. 973 dated 28.05.2022 "On the specifics of Calculating and Establishing in 2022 the Minimum Wage, the subsistence minimum, Social supplement to the pension, as well as on Approving the indexation coefficient (additional increase) of the fixed payment to the insurance pension, the coefficient of additional increase in the cost of one pension coefficient and the coefficient of additional indexation of pensions, provided by the fourth paragraphs - sixth paragraph 1 of Article 25 of the Federal Law "On State pension provision in the Russian Federation" // SPS ConsultantPlus
4. Kosareva P.S., Kanishchev D.V. Features of labor relations // The territory of science. 2018. No. 3. pp. 148-154.
5. Federal Law No. 63-FZ of May 31, 2002 (as amended on 07/31/2020) "On advocacy and advocacy in the Russian Federation" // Collection of Legislation of the Russian Federation. 2002. No. 3. St. 2102.
6. Snigireva I.O. Labor legal relationship: general and special // Law and practice. 2018. No. 4. pp. 10-15.

7. Shelepina E.A. On the differentiation of civil and labor relations: a practical aspect // Problems of Economics and legal practice. 2014. No. 6. pp. 33-38.
8. Andrianovskaya I.I. Labor contract [Text]: (conclusion, modification, termination): textbook / I. I. Andrianovskaya. Moscow: Yurlitinform, 2017. 180 p.
9. Brown E.A. The concept of atypical employment and the classification of its types // Labor law in Russia and abroad. 2014. No. 3. pp. 11-15.

© Сороколетова М.А., Смолякова В.М., 2022 Научно-образовательный журнал для студентов и преподавателей «StudNet» №6/2022.

Для цитирования: Сороколетова М.А., Смолякова В.М. К ВОПРОСУ О НЕКОТОРЫХ ОСОБЕННОСТЯХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ // Научно-образовательный журнал для студентов и преподавателей «StudNet» №6/2022.