

Правомерный отказ в признании отношений трудовыми: вопросы применения статьи 67.1 Трудового кодекса Российской Федерации

Научный руководитель – Бикеев Асхат Ахатович

Сулейманова Алина Урамбахаровна

Студент (бакалавр)

Казанский (Приволжский) федеральный университет, Юридический факультет,
Кафедра экологического, трудового права и гражданского процесса, Казань, Россия

E-mail: alinasuleymanova54@gmail.com

Одной из ключевых целей трудового законодательства, которые указаны в статье 1 ТК РФ, является защита прав и интересов работников и работодателей. Законодатель, принимая новые нормы права, всегда должен соблюдать баланс интересов, не допуская злоупотреблений той или другой стороны.

Рассматриваемая статья была введена Федеральным законом от 28.12.2013 N 421-ФЗ в связи с принятием нормативных положений, регулирующих специальную оценку условий труда, вступила в силу с 1 января 2014 года. За 4 года действия этой нормы судебная практика по трудовым спорам расширилась: сложности возникают при установлении факта трудовых отношений, взыскании неполученной заработной платы, получении других гарантий и компенсаций. Анализ решений судов позволяет выявить некоторые недостатки данной нормы.

По общему правилу трудовые отношения могут возникнуть на основании трудового договора или на основании фактического допущения работника к работе. В то же время Трудовой кодекс РФ в рассматриваемой статье устанавливает случай, при котором фактическое допущение не порождает этих правовых последствий - когда к работе работника допускает неуполномоченное лицо. Работодатель в таком случае вправе не признавать эти отношения трудовыми, не заключать трудовой договор, при этом возникает обязанность лишь по уплате фактически отработанного времени. Однако законодательно процедура расчета сумм, подлежащих оплате, не установлена. Кроме того, работник остается без предусмотренных Трудовым кодексом РФ гарантий и компенсаций, отпусков, отчислений во внебюджетные фонды РФ, а также без какой-либо возможности к дальнейшему продолжению работы.

Данная норма не отвечает требованиям эффективности, поскольку нарушаются права и интересы работника, а соответственно, основные принципы трудового права.

В теории трудового права выделяется такая функция работодателя, как функция администрирования. Она направлена на удовлетворение потребности в эффективном управлении наемным трудом^[1]. В контексте статьи 67.1 ТК РФ работодатель не выполняет эту функцию, поскольку допускает случаи злоупотребления работниками своих прав.

Ненадлежащее выполнение функции администрирования, таким образом, создает коллизию, отраженную в статье 67.1 ТК РФ. Решение данной проблемы заключается в принятии превентивных мер. Так, представляется возможным принятие императивной нормы, которая будет предусматривать срок, по истечению которого возникшие отношения признаются трудовыми. Впоследствии гражданин будет иметь статус работника, а равно за ним будут признаны основные права и гарантии, предусмотренные трудовым законодательством.

Источники и литература

- 1) Иванчина Ю.В. Проблема реализации функции администрирования (управления) в трудовом праве посредством закрепления прав и обязанностей работника и работодателя // Вестник ЮургУ. Серия "Право". 2016. Т. 16, №3. С. 69-75.