

эквивалента, равнозначного по смыслу, функции и стилистическим характеристикам пословице оригинала:

– *Эх вы, голова – два уха: в одно влетит, в другое вылетит!* – прокричал Казначей Барону в ухо, пытаясь при этом заткнуть другое, чтоб не вылетело.

Таким образом, в данной работе приведен анализ конкретных лингвистических способов создания абсурда и особенности их перевода. Цель, поставленная в начале работы, достигнута.

Библиографический список

1. Кравченко О. В. Лингвистический абсурд: динамика смысла в дискурсе / О. В. Кравченко // Вестник ВолГУ. Сер. 2. – 2008. № 1 (7). – С. 58-63.

УДК 349.2

ВОЗНИКНОВЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА ОСНОВАНИИ ФАКТИЧЕСКОГО ДОПУЩЕНИЯ К РАБОТЕ

А. Д. Кунчина¹

*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева, г. Самара, Российская Федерация*

Научный руководитель: С. В. Осипова, к.ю.н., доцент
*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева, г. Самара, Российская Федерация*

Ключевые слова: признаки трудовых правоотношений, права и обязанности работника

В последнее время все большую распространенность приобретают споры, касающиеся установления факта трудовых правоотношений, возникших на основании фактического допуска работника к труду.

В защиту интересов работников Генеральной конференцией МОТ 15 июня 2006 года была принята Рекомендация № 198 «О трудовом правоотношении» [1]. Исходя из анализа пункта 9 данного документа можно отметить, что наличие трудовых правоотношений в первую очередь подтверждается конкретными фактами осуществления работы и выплатами вознаграждения за выполненный труд, а уже во вторую очередь соглашениями об установлении трудовых отношений.

Также пункт 13 Рекомендации № 198 устанавливает ряд признаков, которые присущи трудовым правоотношениям: работа

¹ Кунчина Анастасия Дмитриевна, студент группы 8306-400301D,
email: anastasia.kunchinina3003@gmail.com

LXXII Молодёжная научная конференция

выполняется работником в соответствии с указаниями и под контролем работодателя; интеграция работника в организационную структуру предприятия; выполнение работы в интересах другого лица лично работником и др. При этом трудовые правоотношения являются таковыми при наличии хотя бы одного или нескольких признаков в соответствии с п. 11 Рекомендации № 198.

Также Верховный Суд РФ в издаваемых актах часто упоминает о признаках трудовых правоотношений. К ним относятся: личный характер прав и обязанностей работника; возмездный характер и др. [2].

Из анализа судебных решений нижестоящих инстанций, разрешающих данную категорию споров, можно отметить интересные выводы. Одним из них является то, что трудовые правоотношения невозможно подтвердить только одним присущим признаком. [3].

Таким образом, можно обнаружить пробел в правовом регулировании, поскольку ни законодательство, ни решения высших судебных инстанций, не содержат положения о необходимом количестве признаков для установления факта трудовых правоотношений. На наш взгляд, для устранения неопределенности Верховному Суду РФ необходимо дополнить постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 положениями о признаках трудовых правоотношений, в том числе указать, что для установления факта трудовых правоотношений, несмотря на позицию МОТ, необходимы все перечисленные Верховным Судом РФ признаки.

Библиографический список

1. Рекомендация № 198 Международной организации труда «О трудовом правоотношении» от 15.06.2006 // URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r198_ru.htm (дата обращения: 15.02.2022).
2. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 12.02.2018 г. № 33-КГ17-27 // URL: <https://legalacts.ru/sud/opredelenie-verkhovnogo-suda-rf-ot-12022018-n-33-kg17-27/> (дата обращения: 16.02.2022).
3. Решение Клинцовского районного суда Брянской области от 12.09.2018 г. по делу № 2-449/2018 // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/MMmatI7A52bQ/> (дата обращения: 16.02.2022).