

Секция «Правовое регулирование отношений в сфере труда и социального обеспечения»

**Проблема разрешения индивидуальных трудовых споров о признании отношений трудовыми**

***Миляков Илья Васильевич***

*Студент (бакалавр)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Юридический факультет, Кафедра трудового права, Москва, Россия

*E-mail: milyakov.ilya@mail.ru*

Ситуация, когда необходимо признать наличие трудовых отношений между сторонами, возникает, как правило, в случаях ущемления прав и интересов именно работников. Работники, осуществляя трудовую функцию на условиях договоров гражданско-правового характера, лишаются гарантий, установленных нормами трудового законодательства для трудовых отношений. Конституционный Суд РФ в определении от 19.05.2009 №597-О-О указал, что федеральный законодатель предусмотрел в ч. 4 ст. 11 Трудового кодекса РФ возможность признания в судебном порядке наличия трудовых отношений между сторонами, формально связанными договором гражданско-правового характера, и установил, что к таким случаям применяются положения трудового законодательства.

Говоря о признаках трудового правоотношения, следует отметить, что еще Л.С. Таль отмечал, что трудовое отношение не может существовать без хозяйской власти работодателя над работником, выражающейся в праве «требовать от лиц, занятых в его доме, хозяйстве или предприятии, приспособления ими своего поведения к установленному хозяином внутреннему распорядку» [1;571]. На современном этапе развития трудового законодательства и науки трудового права выделяется множество признаков, служащих целям разграничения трудовых отношений между сторонами от иных, например, гражданско-правовых. В правовой литературе в числе этих признаков наиболее часто выделяют следующие: непосредственная деятельность людей в процессе труда и само применение живого труда; включение работника в трудовой коллектив организации и подчинение его локальным источникам трудового права; возмездность трудовых отношений; применение работником собственного личного труда без возможности представительства.

В актах толкования закона предлагается ряд дополнительных признаков, способных свидетельствовать о наличии трудовых отношений. Так, в абз. 5 п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 №15 указывается, что в числе таких признаков могут быть предоставленные работнику инструменты, оплата работодателем служебных расходов и др. Также судебная практика указывает, что в доказывании наличия трудовых отношений могут помочь проводимые инструктажи по технике безопасности, талоны на питание с печатью общества, электронные пропуска для прохода на территорию (п. 15 Обзора практики по рассмотрению судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора).

Нельзя не упомянуть и проблемные моменты доказывания факта наличия трудовых отношений. Так, принцип процессуального равноправия сторон, установленный ст. 12 Гражданского процессуального кодекса РФ, фактически не реализуется на практике и часто подвергается критике. Причиной тому служит особая специфика трудовых отношений - работодатель является более сильной стороной, чем работник, что не может не сказаться на процессе доказывания [2;13]. К примеру, работник зачастую вообще не обладает какими-либо оригинальными документами (помимо трудового договора), а его распоряжение копиями не имеет смысла без нотариального заверения, которое не может быть осуществлено вследствие невозможности сравнить копии с оригиналами. Не новы и проблемы назначения экспертиз, а также использования показаний свидетелей. Из-за риска

моббинга, а также возможных незаконных ограничений прав работников-свидетелей со стороны работодателя, отсутствия «защиты и гарантий от преследования» [3;33], показания свидетелей воспринимаются судами скептически.

Отдельную группу проблем представляют иные требования, «сопровождающие» иск о признании отношений трудовыми. Работники зачастую сталкиваются с большими трудностями при доказывании своего права на признание несчастного случая страховым, причиненного морального вреда или права на заключение трудового договора. В правовой литературе встречаются не обоснованные должным образом предложения об отказе работникам в праве заключения трудового договора путем решения суда [4;62], что противоречит норме п. 5 ч. 2 ст. 16 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которой трудовые отношения могут быть надлежащим образом формализованы путем вынесения судебного решения о заключении трудового договора.

Наличие исключительно формальных документов (гражданско-правового договора) не может являться единственным основанием, на которое могут опираться суды общей юрисдикции в своих решениях, но в таких документах могут содержаться условия, которые суд сможет истолковать как свидетельствующие о фактическом наличии трудовых отношений. Впрочем, на практике большую проблему представляет отсутствие вообще каких-либо документов. Так, в решении Московского городского суда от 02.02.2021 по делу № 7-960/2021 указывается, что Ж. «начал осуществлять трудовую деятельность на строительном объекте в качестве электрика по устному договору», то есть в отсутствие какой-либо формализации. В таком случае судам следует исследовать всю совокупность доказательств наиболее полно, чтобы с наибольшей достоверностью определить, имели ли место в действительности трудовые отношения.

Встречаются и атипичные примеры исков о признании «отсутствия» трудовых отношений. Так, Бабушкинский районный суд Москвы 30.06.2021 г. рассмотрел дело № 2-1542/2021 в рамках которого было установлено, что ответчик незаконно использовал персональные данные истца для создания видимости трудовой занятости последнего. Несмотря на то, что истец подал иск о признании трудового договора незаключенным, представляется, что его юридический интерес был направлен на доказывание отсутствия сложившихся трудовых отношений между ним и ответчиком.

Таким образом, становится вполне очевидно, что в условиях современной цифровой экономики и усиленного развития средств коммуникации, а также «появления новых форм взаимодействия между работником и работодателем, когда указанных в статье 15 ТК РФ признаков трудовых отношений явно недостаточно для их идентификации в той или иной ситуации, на практике может быть затруднительно доказать формальное наличие трудовых отношений» [5;4].

### Источники и литература

- 1) Таль Л.С. Трудовой договор. Ярославль, 1913.
- 2) Балашов А.И. Трудовые споры и порядок их разрешения. СПб, 2008.
- 3) Колесникова Е.А. О некоторых спорных вопросах процессуального разрешения индивидуальных трудовых споров // Арбитражный и гражданский процесс. 2019. No. 11. С. 30-34.
- 4) Куприна Н. Судебные споры об установлении фактических трудовых отношений // Трудовое право. 2018. No. 10. С. 61-74.
- 5) Бережнов А.А. Признаки трудовых отношений: некоторые теоретические и практические аспекты // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. No. 3. С. 3-6.