

СЕКЦИЯ 4 ГРАЖДАНСКОЕ, ХОЗЯЙСТВЕННОЕ, ТРУДОВОЕ, ФИНАНСОВОЕ ПРАВО

А. Г. Апенюк

Национальный центр законодательства и правовых исследований Республики Беларусь

ПРЕЗУМПЦИЯ СУЩЕСТВОВАНИЯ ТРУДОВОГО ОТНОШЕНИЯ: ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВОЙ АСПЕКТ

Существующая в настоящее время тенденция к трансформации сферы занятости: расширение гибкости правового регулирования труда и нестандартных форм его организации, популяризация самозанятости, увеличение случаев применения гражданско-правовых форм опосредования отношений, которые по своей сущности являются трудовыми – обусловила необходимость обращения к проблеме разграничения и установления трудовправовой природы спорных отношений.

В зарубежной доктрине трудового права выработано несколько подходов по определению отраслевой сущности отношений. Условно их можно обозначить как законодательный и судебный. Первый, предполагает регламентацию вопросов отграничения трудовых отношений от гражданско-правовых, не только на уровне нормативных правовых актов, но также в международных документах и локальных правовых актах. Судебный механизм применяется в тех случаях, когда отсутствует надлежащее правовое регулирование и решение вопросов осуществляется юрисдикционным органом (судом) в каждом конкретном случае.

Так, принятая Международной организацией труда Рекомендация от 15 июня 2006 г. № 198 «О трудовом правоотношении» (далее – Рекомендация МОТ № 198) [1] определила ключевые моменты, касающиеся порядка установления фактов подмены трудовых отношений. Значительное внимание было обращено на особенности национальной политики, которая должна предусматривать меры, направленные на борьбу со скрытыми формами трудовых отношений, которые направлены на лишение правовой защиты работников, а также учитывать реальный характер отношений (пп. (b) п. 4). Аккумулированные в Рекомендации МОТ № 198 ключевые положения, касающиеся рассматриваемой проблематики, способствовали формированию в законодательстве зарубежных государств относительно единого подхода, конечно, с учетом особенностей национальной правовой системы.

Рекомендация МОТ № 198 основывается на презумпции существования индивидуального трудового правоотношения (пп. (b) п. 11). В данном случае возможность применения презумпции ставится в зависимость от наличия одного или нескольких признаков трудового правоотношения, содержащихся в п. 13 Рекомендации МОТ № 198.

В трудовправовой доктрине об аналогичном феномене писал и Н. Г. Александров, указывая на то, что «в советском праве отчетливо проводилась презумпция в пользу трудового договора при регулировании пограничных отношений» [2, с. 154].

В развитие положений Рекомендации МОТ № 198, презумпция существования трудового правоотношения получила достаточно широкое закрепление в законодательстве государств Европы. Например, в Трудовом кодексе Польши рассматриваемая правовая презумпция определена через указание на трудовправовую природу отношений, вне зависимости от наименования договора, заключенного сторонами [3, с. 42]. В Законе о трудовых отношениях Словении, установлено, что при соответствии отношения одному из признаков, закрепленных в данном нормативном правовом акте, работа не может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров [3, с. 42]. В целях укрепления правового статуса трудящихся в условиях гибкой занятости в Нидерландах было предусмотрено, что в случае если работник осуществляет

работу на регулярной основе в течение трех месяцев (еженедельно или, как минимум, 20 часов в месяц), законодательство автоматически презюмирует существование трудового договора [3, с. 49]. В Трудовом кодексе Португалии определено, что, если отношения между лицом, осуществляющим деятельность, и другим субъектом, извлекающими из нее пользу, будут соответствовать, установленным в законодательстве критериям, такие отношения должны быть признаны трудовыми [3, с. 49-50].

Рассматриваемый вопрос, в законодательстве стран Содружества Независимых Государств (далее – СНГ), имеет схожее правовое регулирование. Так, например, в Трудовом кодексе Туркменистана [4] предусмотрено, что в тех случаях, когда договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения, к ним применяются положения трудового законодательства. В Трудовых кодексах Кыргызской Республики [5], Армении [6] и Молдовы [7] в качестве юрисдикционного органа для установления соответствующих фактов обозначен суд.

В Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК Российской Федерации) рассматриваемая презумпция получила закрепление только после принятия Федерального закона от 28 декабря 2013 г. №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального Закона «О специальной оценке условий труда» [8]. В ст. 15 ТК Российской Федерации был определен правовой запрет на заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем [9]. В Российской Федерации, в отличие от большинства государств СНГ, решение о подмене трудовых отношений может быть принято, помимо судебного органа, также лицом, использующим личный труд и являющимся заказчиком по указанному договору, на основании письменного заявления физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору [9]. Отметим, что перечисленные выше изменения ТК Российской Федерации были результатом учета рекомендательных норм МОТ, устанавливающих необходимость государств-членов содействовать применению четких методов, позволяющих ориентировать работников и работодателей в отношении определения существования индивидуального трудового правоотношения.

Таким образом, изложенные выше подходы к закреплению в законодательстве зарубежных государств презумпции существования трудового отношения позволяют сделать вывод о неоднородном характере рассматриваемого феномена. Условно можно выделить абсолютную и относительно-абсолютную презумпции существования трудового отношения. Первая – определяет любое спорное отношение как изначально трудовое; для применения второй требуется формальное соответствие одному из признаков, установленных в законодательстве.

Значимость рассматриваемого вопроса была обозначена в Генеральном соглашении между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019 – 2021 гг. [10]. В части развития рынка труда и содействия занятости населения было предусмотрено, что социальные партнеры стремятся к недопущению подмены трудовых отношений заключением договоров гражданско-правового характера на выполнение работ, которые, согласно законодательству о труде, должны осуществляться на основании трудового договора. Аналогичная задача была поставлена перед профсоюзами в Программе деятельности Федерации профсоюзов Беларуси на 2020-2025 года [11].

К сожалению, действующее белорусское законодательство о труде в указанной части не содержит необходимой правовой регламентации. На уровне Трудового кодекса отсутствует определение термина «трудовое правоотношение», не закреплены и его признаки. Упоминание трудовых отношений, как тех, которые возникают на основании трудового договора (ст. 4 ТК) симптоматично свидетельствует об узости подхода и не способствует правовой определенности в части ограничения трудовых отношений от смежных. Также за пределами правового регулирования находятся вопросы, касающиеся

признания отношений, возникших на основании гражданско-правовых договоров, трудовыми.

В данном случае следует сказать о неполном соответствии нормотворческой деятельности по изменению ТК принципам, закрепленным в ст. 6 Закона Республики Беларусь от 17 июля 2018 г. № 130-З «О нормативных правовых актах» [12]. В частности, последние изменения, внесенные в данный кодифицированный акт, не отвечают текущей социально-экономической обусловленности, а также целям устойчивого развития, содержащимся в Национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 г. [13]. Так, например, в качестве приоритетов обозначено «сокращение масштабов неформальной занятости». Зачастую гражданско-правовые договоры заключаются только с целью сокрытия реальных трудовых отношений и избавления от так называемого «нанимательского бремени», включающего в себя предоставление прав, гарантий и т. д. Поэтому отсутствие нормативно-определенного механизма признания отношений трудовыми, а также установления презумпции их существования, препятствуют достижению указанной цели и не соответствует свободно избранной и экономически эффективной занятости населения. Таким образом, мы можем сделать вывод об отступлении от принципа «социально-экономической обусловленности» и соответственно о пробельности и неэффективности правового регулирования в указанной части.

Таким образом, принимая во внимание изменчивый характер сферы занятости белорусским законодателем должен быть выработан правовой механизм, позволяющий достоверно установить природу отношений, связанных с использованием личного труда. С учетом социального назначения отрасли трудового права любые сомнения должны быть истолкованы в пользу трудящегося. Легализация соответствующей презумпции будет способствовать гарантированности основных прав и преимущественной защите интересов работников.

Список использованных источников

1. Рекомендация МОТ № 198 «О трудовом правоотношении» [Электронный ресурс]: одобр. Генеральной конф. МОТ, 15 июня 2006 г. // Организация Объединенных Наций. – Режим доступа : http://www.conventions.ru/view_base.php?id=628. – Дата доступа : 14.01.2021.
2. Александров, Н. Г. Трудовое правоотношение: монография / Н. Г. Александров. – М. : Юридическое издательство министерства юстиции СССР, 1948. – 337 с.
3. Regulating the employment relationship in Europe and Central Asia: a guide to Recommendation № 198 / International Labour Office, Governance and Tripartism Department. – Geneva: ILO, 2014. – 126 p.
4. Трудовой кодекс Туркменистана [Электронный ресурс] : 18 апр. 2009 г. , № 30-IV : в ред. Закона Туркменистана от 05.10.2019 г. // Законодательство стран СНГ / ООО «СоюзПравоИнформ». – Режим доступа : http://base.spininform.ru/show_doc.fwx?rgn=27704. – Режим доступа : 27.01.2021.
5. Трудовой кодекс Кыргызской Республики [Электронный ресурс]: 4 авг. 2004 г., № 106 : в ред. Закона Кыргызской Респ. от 31.12.2019 г. // М-во юстиции Кыргызской Респ. – Режим доступа : http://base.spininform.ru/show_doc.fwx?rgn=6714. – Дата доступа : 27.01.2021.
6. Трудовой кодекс Республики Армения от 19 ноября 2004 года [Электронный ресурс] // Национальное собрание Республики Армения. Официальный сайт. – Режим доступа: <http://www.parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=2131&lang=rus#17>. – Дата доступа: 27.01.2027
7. Трудовой кодекс Республики Молдова от 28 марта 2003 года № 154-XV [Электронный ресурс] // Законодательство стран СНГ. – Режим доступа: https://base.spininform.ru/show_doc.fwx?rgn=3836. – Дата доступа: 27.01.2021.

8. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального Закона «О специальной оценке условий труда» [Электронный ресурс]: Федер. закон, 28 дек. 2013 г., №421-ФЗ: в ред. Федер. закона от 01.04.2019 г. № 48-ФЗ // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2021.

9. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: 30 дек. 2001 г., №197-ФЗ: принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г.: Одобрен Советом Федерации 26 дек. 2001 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2021.

10. Генеральное соглашение между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019 – 2021 годы [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.

11. Программа деятельности Федерации профсоюзов Беларуси на 2020-2025 года [Электронный ресурс] // Федерации профсоюзов Беларуси. – Режим доступа : <https://mogilev.1prof.by/kcfinder/upload/files/Programma-deyatelnosti-Federatsii-profsoyuzov-Belarusi-na-2020-2025-gody-KNIZHKQJ.pdf>. – Дата доступа: 31.01.2021.

12. О нормативных правовых актах [Электронный ресурс]: Закон Республики Беларусь от 17 июля 2018 г., №130-З // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.

13. Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 года [Электронный ресурс] // Министерство экономики Республики Беларусь. – Режим доступа: <http://www.economy.gov.by/uploads/files/NSUR2030/Natsionalnaja-strategija-ustoj-chivogo-sotsialno-ekonomicheskogo-razvitija-Respubliki-Belarus-na-period-do-203-0-goda.pdf>. – Дата доступа: 28.01.2021.

Научный руководитель: Е. В. Чичина,
канд. юрид. наук, доц.