«Защита трудовых прав в судебном порядке»

Соблюдение трудовых прав граждан является важнейшей составляющей правового, социального, гражданского общества. Часть 3 ст. 37 Конституции Российской Федерации устанавливает, что каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Соответственно, обеспечение трудовых прав граждан является достаточно важной задачей социально-экономической политики нашего государства.

Следует подчеркнуть, что распространенность случаев, когда работник и работодатель не оформляют трудовые отношения официальным образом, приводит к тому, что возрастает неуправляемость процессов, происходит искажение информации о реально существующем спросе и предложении кадровых ресурсов, структуре занятости и доходов и т.д. Поэтому необходимо уделять особое внимание причинам, по которым потенциальные работники соглашаются работать без трудового договора, и почему работодатели идут на этот незаконный шаг.

В конечном итоге работник, не оформивший трудовые отношения, может столкнуться с целым комплексом проблем, включая задержку выплаты заработной платы либо ее невыплату, непредоставление отпуска или больничного, выполнение неограниченного круга обязанностей, ненормированный рабочий день, плохие условия труда, беспричинное увольнение и т.д. Для некоторых работодателей важным является наличие записи в трудовой книжке о работе в конкретной организации на определенной должности. Если никаких отметок в этом документе нет, то опыт работы может не быть зачтен. Более того, когда наступает срок выхода на пенсию, отсутствие в трудовой книжке записи о периоде работы на конкретном предприятии существенно снижает размер пенсии. Естественно, закономерным последствием всех перечисленных выше проблем выступает желание защитить себя и свои права и восстановить социальную справедливость. Однако сделать это в условиях отсутствия надлежащего трудового договора крайне проблематично.

Не стоит забывать о том, что в трудовых отношениях работник выступает как более слабая сторона, поэтому законодательство предоставляет ему ряд гарантий и возможностей, которые должны позволить осуществить его права и интересы, а при их нарушении обеспечить их эффективную защиту. Кроме того, нельзя исключать нормы ст. 16 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), в соответствии с которыми трудовые отношения возникают на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя в том случае, когда трудовой договор не был оформлен надлежащим образом.

Кроме того, если между сторонами заключен договор гражданско-правового характера, однако в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям в силу ч. 4 ст. 11 ТК РФ должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Трудовые права работник может защищать самостоятельно либо посредством обращения в компетентные органы. Приоритетной следует считать судебную защиту нарушенных трудовых прав. При этом успех процесса будет зависеть от доказательной базы. В ходе анализа индивидуальных трудовых споров вероятны все средства доказывания, предусмотренные Гражданским процессуальным кодексом Российской Федерации (далее - ГПК РФ). Одними из важнейших доказательств в трудовых спорах являются письменные доказательства - деловая корреспонденция, договоры, справки, иные материалы и документы, полученные любым способом, позволяющим установить достоверность документа. Подтвердить трудовые отношения могут внутренние документы - это, например, отчеты о проделанной работе, товарные накладные, заявки на перевозку грузов, акты передачи спецодежды.

Следует отметить, что в соответствии с ГПК РФ (ст. 71) письменные доказательства принимаются в суд только в подлинниках или надлежащим образом заверенные. Но работник, кроме трудового договора, не имеет подлинников каких-либо документов, а располагает их копиями. Работник не может самостоятельно заверить копию, так как печати у него нет. Обращаться к нотариусу он не может с такой просьбой, поскольку нотариусы не могут заверять какие-либо документы без их сверки с подлинниками. Работодатель, напротив, может представить в суд любой документ и даже любую копию, заверив его соответствующей печатью, подписью и записью "копия верна". Таким образом, защищенность работника весьма ограничена по сравнению с возможностями работодателя.

В то же время к доказательствам факта наличия трудовых отношений, существующих между работником и работодателем, могут быть отнесены: показания свидетелей, которые свидетельствуют о том, что работник осуществлял трудовую деятельность в определенной организации по соответствующей специальности, соблюдение работником режима рабочего времени и времени отдыха, записи видеокамер, пропуска на объект и другие документы, подтверждающие факт трудовой деятельности.

При этом субъекты трудового спора в рассмотрении дела часто используют такое доказательство, как аудио- и видеозаписи, электронная переписка. Однако, если у работника присутствует в форме доказательства только электронная переписка, в основном суды встают на сторону работодателя. Лицу, которое представляет в суд аудио- или видеозапись, нужно сообщить суду, когда, кем и при каких условиях осуществлялась такая запись (ст. 77 ГПК РФ). Если эти данные не указать, то суд не примет такое доказательство. С точки зрения криминалистов, например, цифровые аудиозаписи - это полноценные судебные доказательства и они могут быть приложены к материалам гражданского дела.

Вместе с тем в Законе Российской Федерации от 27 декабря 1991 г. N 2124-1 "О средствах массовой информации" конкретно говорится о таком получении доказательств, как скрытая запись. Она считается допустимой лишь при необходимых условиях. Вместе с тем Верховный Суд Российской Федерации (далее - Верховный Суд РФ) не отрицает возможности использования скрытой аудиозаписи, но только при условии, что истец представил исчерпывающие сведения о том, когда, кем и в каких условиях происходила запись, а ответчик, в свою очередь, не оспаривал их достоверность. Если демонстрация записи производится по решению суда, то скрытая запись также будет являться законной. Так как суд является компетентным органом в деле рассмотрения доказательств, данное условие не будет подвергаться сомнениям. Анализируя доказательство в виде аудио- и видеозаписи, стоит отметить, что такие доказательства предоставляют в суд работники, намеренные доказать неправомерность увольнения, незаконность отказа работодателя в выплате вознаграждений и других поощрений.

Следовательно, после установления наличия трудовых отношений между сторонами они подлежат оформлению в установленном трудовым законодательством порядке, а после признания их таковыми у истца возникает право требовать распространения норм трудового законодательства на имевшие место трудовые правоотношения, в частности, истец вправе требовать взыскания задолженности по заработной плате, компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также предъявлять работодателю другие требования, связанные с трудовыми правоотношениями .

Также Верховный Суд РФ высказал свою позицию о признании факта трудовых отношений, то есть "о возложении обязанности на работодателя заключить трудовой договор, внести в трудовую книжку запись о приеме на работу и увольнении, а также взыскании компенсации при увольнении, компенсации морального вреда".

Таким образом, чтобы сократить долю теневого рынка труда, необходимо прежде всего разобраться с ключевыми причинами, которые оказывают влияние на его существование и распространение. Так, главная причина состоит в том, что многие компании не вытягивают ложащуюся на них финансовую нагрузку. Причем они сталкиваются с обязательными платежами в бюджет в виде налогов, сборов и отчислений в государственные внебюджетные фонды, а также вынуждены платить арендные платежи, которые зачастую составляют большую часть их дохода. В этой связи целесообразно провести мероприятия по следующим направлениям:

- установление разумных процентных ставок обязательных отчислений;

- введение законодательных ограничений на ставки арендных платежей;

- расширение возможностей льготных условий аренды помещений для отдельных категорий малого и микробизнеса.

Данные меры позволят работодателям сократить финансовую нагрузку, и, как следствие, они смогут оформлять на законных основаниях своих работников и обеспечивать им условия труда в четком соответствии с заключенным трудовым договором.

Исходя из вышеизложенного, можно говорить о том, что лица, которые официально не оформили трудовые отношения с работодателем, могут осуществить защиту своих прав. Однако сделать это будет более проблематично. Если для тех работников, которые работают по трудовому договору, установлены способы защиты собственных прав, в том числе самозащита, обращение в профессиональные союзы и т.д., то неофициально занятые работники могут только обратиться в суд, предварительно позаботившись о доказательствах выполнения трудовых обязанностей в конкретной организации. Для этого необходимо своевременно требовать от работодателя заключения письменного трудового договора, в противном случае лучше отказаться от выполнения трудовых функций у данного работодателя.

Помощник прокурора района Васиченко Евгения Николаевна