Козловец Д.В., Милованов Н.М.

**Скрытые трудовые отношения как одна из основных проблем современного
трудового права и возможные пути ее решения в России**

*Московский государственный юридический университет им. О.Е. Кутафина (МГЮА)
(Россия, Москва)*

doi: 10.18411/lj-12-2018-61

idsp: ljjournal-12-2018-61

Аннотация

В данной статье авторами поднимается одна из наиболее актуальных проблем современного трудового права – проблема существования скрытых трудовых отношений, приводится статистика, обуславливающая остроту данного вопроса как в России, так и зарубежом. В ходе исследования авторами анализируются наиболее распространенные формы и способы сокрытия трудовых отношений, изучается международная и отечественная нормативно-правовая база по данному вопросу, позволяющая отличить трудовые отношения от смежных с ними гражданско-правовых, а также новеллы современного российского законодательства по данной тематике. По результатам рассмотрения данных аспектов авторы приходят к выводу о необходимости закрепления в трудовом законодательстве дополнительных признаков трудовых отношений и совершенствования трудового законодательства в целом, в частности, путем дачи точных определений некоторым базовым понятиям в Трудовом Кодексе РФ.

Ключевые слова: Трудовое право, трудовые правоотношения, гражданско-правовые отношения, скрытые трудовые отношения, актуальные проблемы современного трудового права

Существование скрытых трудовых отношений обусловлено стремлением придать видимость отношениям, возникающим между работником и работодателем, с целью ослабления уровня их правовой защиты. Опираясь на официальную статистику, приведенную Федеральной службой по труду и занятости РФ, за 2015 г. государственными инспекциями труда в субъектах РФ были зарегистрированы более 15 тыс. случаев уклонения от оформления или ненадлежащего оформления трудовых договоров. Тенденция сокрытия трудовых отношений нашла отражение и на 91 сессии Международной конференции труда, состоявшейся в 2003 г. в Женеве. По данным Росстата за 2016-2017 гг., 15,4 млн. человек вовлечены в сферу неформального сектора экономики, что составило четверть от общего числа занятых в стране. Проблемы неформальной занятости стали предметом обширных дискуссий не только международного сообщества государств, но и ученых и специалистов в области трудового права. По справедливому замечанию профессора Ершова В., скрытые трудовые отношения обладают большей степенью актуальности по сравнению с иными проблемами трудового права, ввиду наличия обширной, но вместе с тем противоречивой правоприменительной практики.

Скрытые трудовые отношения – отношения с отсутствием устойчивой правовой связи между работником и работодателем, обусловленные созданием видимости, отличающейся от объективной реальности. Доклад №5 сборника Женевской Международной конференции труда 2003 г. раскрывает сущность рассматриваемых отношений, заключающуюся в совершении действий, направленных на сокрытие или искажение трудовых отношений, на придание им формы другого вида отношений с предоставлением работнику ограниченного объема средств для его защиты. Практика надзорных и судебных органов закрепляет следующие способы сокрытия трудовых отношений: придание им видимости отношений семейного, гражданского, коммерческого и иного характера.

Одним из значимых источников в установлении признаков существования трудовых отношений, является Рекомендация МОТ №198 «О трудовом правоотношении». В п. 4 указана обязанность национальной политики предусматривать

меры, направленные на ведение борьбы со скрытыми формами трудовых отношений. Снижение уровня защиты зависимых трудящихся рассматривается в качестве одной из общемировых проблем, стоящих на пути эффективного функционирования трудового законодательства. Анализ зарубежного законодательства (Германия, Чили, Великобритания, Филиппины и т.д.) позволяет прийти к выводу, что вопрос о признании трудовых отношений находится в прямой зависимости от установленной системы критериев по определению различия контрактов о работе по найму и другими контрактами. Это находит отражение в наличии фактов, объективных условий, отдельных показателей, данных и факторов по установлению существования трудовых отношений.

Наиболее распространенной формой сокрытия трудовых отношений выступают отношения гражданско-правового характера, в рамках которых работодатель принимает незаконные попытки по замене трудовых отношений отдельными гражданско-правовыми договорами, тем самым пытаясь ликвидировать или ослабить правовую защиту фактического работника, сократить предусмотренный трудовым законодательством объем причитающихся ему гарантий и льгот. Исходя из этого, необходимым рассматривается вопрос о разграничении понятий «трудовые отношения» и «отношения, вытекающие из гражданско-правового договора».

Развитие трудовых отношений потребовало внесения целого ряда изменений в трудовое законодательство, одним из которых является принятие Федерального закона от 28.12.2013 №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценки условий труда», предусматривавшего внесение существенных изменений в отдельные нормы, положения Трудового Кодекса Российской Федерации. Особое значение вступившего в силу с 1 января 2014 г. закона №421-ФЗ приобрели вопросы скрытых трудовых отношений, в такой его форме, как гражданско-правовые договоры, фактически регулируемые нормами ТК РФ.

Так, в отличие от западных стран, устанавливающих частно-правовую природу трудового договора в качестве разновидности гражданско-правового договора найма услуг, российское законодательство в ст. 15 ТК РФ закрепило легальное определение трудовых отношений. Законом №421-ФЗ ст. 15 была дополнена частью 2, согласно которой устанавливается запрет на заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем. Вследствие этого глава 5 КоАП РФ была дополнена новой статьей 5.27.1, предусматривающей ответственность за уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем.

Для отграничения трудовых и гражданско-правовых отношений необходимы определенные критерии. Такими критериями являются закрепленные в ст.ст. 15 и 56 ТК РФ конкретные признаки, отражающие сущность трудовых отношений и достаточно полно закрепляющие их систему (личное участие работника в выполнении возложенной на него работодателем трудовой функции в интересах, под управлением и контролем последнего; подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка, действующих у работодателя, иные формы организационного подчинения работника работодателю и др.). Несмотря на установление четких критериев отграничения в трудовом законодательстве, тем не менее, в доктрине высказываются предложения по дополнению данной системы, в частности, признаками, зафиксированными Рекомендацией МОТ №198, а также собственными признаками, выделяемыми конкретными учеными.

Еще одним изменением в трудовом законодательстве явилось оформление ч.4 ст.11 ТК РФ в новой редакции, по мнению некоторых ученых, фактически допускающей новое основание возникновения трудовых отношений. Данная норма предусматривает применение положений трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, к возникшим на основании гражданско-правового договора отношениям, признанных впоследствии трудовыми.

В развитие положений вышеуказанной нормы была введена еще одна новелла - ст.19.1 ТК РФ, закрепившая конкретный порядок признания отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями, предусматривающая как досудебный, так и судебный порядок такого признания. Данная статья также закрепляет субъектов, имеющих право на инициирование данной процедуры. К ним относятся заказчик на основании письменного заявления исполнителя, а также Государственная инспекция труда (ГИТ). Кроме того, при инициировании признания отношений трудовыми на основании предписания ГИТ согласия исполнителя не требуется.

Таким образом, несмотря на внесение достаточно существенных изменений в трудовое законодательство и иные акты, содержащих нормы трудового права, а также принятия ряда новелл, тем не менее, анализ статистических данных дает нам основание делать вывод о несовершенстве правового регулирования указанных отношений и необходимости принятия действенных мер, способствующих выявлению и пресечению сокрытия сложившихся трудовых отношений. К таким мерам, по мнению некоторых ученых, относится закрепление в ТК РФ подобно гражданскому законодательству статьи «Толкование трудового договора», устанавливающей конкретные способы толкования при решении вопроса о фактическом наличии трудовых отношений. Кроме того, представляется целесообразным дополнить содержание ст.15 ТК РФ критериями отграничения трудовых от гражданско-правовых отношений, установленных Рекомендацией МОТ №198.

Поскольку отграничение трудовых отношений от гражданско-правовых не является проблемой исключительно отечественного трудового права, а служит предметом внимания и зарубежом (Германия, Япония, Чили, Болгария и др.), на наш взгляд, представляется необходимым использовать предложения иностранной доктрины по возможному усовершенствованию современного законодательства. Так, на сегодняшний день в Германии остро ощущается необходимость установления более точных терминов (к примеру, наемного работника), отсутствие которых, по мнению ученых и является одним из факторов сокрытия трудовых отношений. При этом более точное определение понятий «наемный работник» и «работодатель», по мнению различных ученых и профессионального сообщества, способно помочь судам в установлении факта наличия трудовых отношений и в Российской Федерации.

***

1. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // [Электронный ресурс]: <http://pravo.gov.ru/> (дата обращения: 20.11.2018)
2. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // [Электронный ресурс]: <http://pravo.gov.ru/> (дата обращения: 20.11.2018)
3. Рекомендация N 198 Международной организации труда "О трудовом правоотношении" (Принята в г. Женеве 15.06.2006 на 95-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.conventions.ru/view_base.php?id=628 (дата обращения: 20.11.2018)
4. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. Монография, Москва, Юридическое издательство Министерства юстиции СССР. 1948 г. - 336 с.
5. Ершова Е.А. Скрытые трудовые правоотношения // [Электронный ресурс]: http://www.joblove.ru/jobcenter/225560.html#.XAFc12gzaM_ (дата обращения: 20.11.2018)
6. Ершов В. Скрытые трудовые отношения – самая актуальная современная проблема трудового права // [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.top-personal.ru/issue.html?1789> (дата обращения: 20.11.2018)
7. Доклад V. Сфера трудовых отношений Международное бюро труда Женева Международная конференция труда 91-я сессия 2003 год // [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.ilo.org/public/russian/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-v.pdf> (дата обращения: 20.11.2018)
8. Орлова Е.П. Гражданско-правовые договоры, фактически регулирующие трудовые отношения: анализ изменений, внесенных в Трудовой Кодекс РФ в связи с принятием ФЗ от 28.12.2013 №421 // Современные научные исследования и инновации. 2014. № 4. Ч. 2 // [Электронный ресурс]: <http://web.snauka.ru/issues/2014/04/33730> (дата обращения: 20.11.2018)