

Юридические исследования

Правильная ссылка на статью:

Шишулина Т.П. — Судебная защита трудовых прав работников: проблемы реализации // Юридические исследования. – 2023. – № 9. DOI: 10.25136/2409-7136.2023.9.40955 EDN: YFPDEV URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=40955

Судебная защита трудовых прав работников: проблемы реализации

Шишулина Татьяна Петровна

кандидат юридических наук

доцент, Кафедра документоведения, истории, права и русского языка, Российский государственный профессионально-педагогический университет

620042, Россия, Свердловская область, г. Екатеринбург, ул. Бакинских Комиссаров, 60, кв. 82

✉ zvezdochka.76@inbox.ru



[Статья из рубрики "Трудовое право"](#)

DOI:

10.25136/2409-7136.2023.9.40955

EDN:

YFPDEV

Дата направления статьи в редакцию:

08-06-2023

Аннотация: Объект исследования составили правоотношения, возникающие между субъектами трудового права по поводу защиты трудовых прав работников. Предмет исследования включает теоретические и практические основы судебной защиты трудовых прав работников. Автор проводит анализ судебного способа защиты трудовых прав работников, а также выявляет проблемные аспекты их практического применения. В частности автором отмечено, что работник, будучи наиболее уязвимой стороной трудовых отношений, нуждается в большей защите со стороны государства. Как следствие, действующая система восстановления баланса в трудовых отношениях по большей части акцентируется на защите трудовых прав работников. Основными выводами проведенного исследования являются: 1. Судебная практика по защите трудовых прав работников весьма обширна и разнообразна, однако суть её в основном сводится к одному: работодатель, будучи заинтересован в получении лучших трудовых ресурсов при минимальных финансовых затратах, всегда будет стремиться защитить интересы своего бизнеса, невзирая на требования законодателя. 2. Действенность всех способов защиты трудовых прав зачастую во многом зависит от разумного поведения работника до момента возникновения конфликта с работодателем. 3. Будучи более

уязвимой стороной трудовых отношений, работник при обращении в суд претендует на особое отношение, обусловленное возможным отсутствием знаний всех тонкостей законодательного регулирования трудовых отношений. Как следствие, при возникновении противоречий в позиции работника и работодателя суд в приоритетном порядке стремится содействовать первому. Вместе с тем, такая позиция ни в коем случае не ущемляет прав работодателя. 4. Одной из актуальных проблем защиты трудовых прав работников в последние годы является подмена трудовых отношений отношениями гражданско-правового характера с самозанятыми. Решением может стать внесение в ФЗ, регулирующий деятельность самозанятых, НК РФ и ТК РФ соответствующих положений.

Ключевые слова:

Трудовой кодекс, работник, работодатель, правоотношения, трудовые права, споры, виды споров, защита прав, судебная защита, судебная практика

Наиболее распространённым способом защиты трудовых прав работников в эпоху капитализма выступает обращение в суд. Столь высокое доверие работников к данному способу обусловлено минимизацией действия субъективных факторов на принятие решения.

Существуют и иные, досудебные способы отстаивания нарушенных прав и законных интересов, которые включают в себя самостоятельные переговоры работника с работодателем, а также участие третьих лиц, являющихся непосредственными участниками деятельности организации и руководствующихся в основном собственным видением ситуации, которое далеко не всегда бывает объективным. Судебная защита трудовых прав позволяет:

- привлечь к участию в разрешении спора профессиональных юристов (судей, адвокатов), что гарантирует наличие необходимых знаний в сфере разрешения трудовых споров, объективность и следование нормам законодательства РФ;
- минимизировать собственное участие пострадавшего работника в разрешении конфликтной ситуации, отправив в суд представителя.

Последнее является особенно важным при наличии психологического давления со стороны работодателя, что выступает характерной проблемой для особо охраняемых категорий работников (инвалидов, беременных сотрудниц и т.д.).

Обращение в суд зачастую выступает единственной возможностью для работника вникнуть в суть трудовых правоотношений и получить качественную правовую консультацию, т.к. стоимость юридической консультации зачастую превышает уровень дохода пострадавшего работника. Вместе с тем, судебная защита трудовых прав работника построена с учетом его слабой позиции и, как следствие, предусматривает ряд компенсаторных мер, направленных на достижение баланса и принятие справедливого решения [\[1\]](#).

В соответствии со ст. 391 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам (далее – КТС), либо, когда

работник обращается в суд, минуя КТС, а также по заявлению прокурора, если решение КТС не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права. Суд также выступает единственной инстанцией, в которой возможно разрешение споров лиц, с которыми работодатель не заключил или уже расторг трудовой договор.

Последнее зачастую вызывает существенные проблемы в судебной практике, так как бремя доказывания возлагается на работника, что при отсутствии качественно проведенной досудебной работы по сбору доказательств, приводит к большому количеству отказов в удовлетворении подобных исков. Не стоит также исключать такой фактор, как качество исполнения судьями, возложенных на них обязанностей. Загруженность судебной системы в период, последовавший за окончанием первой волны пандемии, стала тяжким бременем не только для бюджета страны, но и для работников судов. Огромное количество однотипных споров, в которых в виду сложившейся экономической и политической ситуации в стране, оказывались, по-своему, правы все участвующие лица, привела к тому, что рассмотрение споров стало носить формальный характер, а правыми признавались те, кто смог лучше донести собственную позицию в зале суда. Как следствие, одним из основополагающих направлений совершенствования защиты трудовых прав работников является создание специализированных трудовых судов.

Судебная защита в области трудовых правоотношений, имеет свои специфические особенности. Специфика разрешения дел по спорам, вытекающим из трудовых правоотношений, уже не вписывается в общие положения гражданского процессуального законодательства. Это свидетельствует о том, что необходима также разработка специализированного трудового процессуального кодекса, позволяющего установить правила разрешения данной категории споров. Об этом уже не раз говорили специалисты в сфере трудовых отношений и правозащитники.

Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации (далее – ГПК РФ)^[2] изначально сориентирован на решение вопросов в условиях относительного равенства сторон гражданских споров, что очевидно не соответствует специфике споров в сфере трудовых отношений, где работник занимает более уязвимое положение и нуждается в эффективной защите со стороны законодателя и судебной системы.

Как уже было замечено, защита трудовых прав работников представляет собой сложный и зачастую многоуровневый процесс, завершающей стадией которого выступает взаимодействие с судебными органами. По сути, вся защита трудовых прав разделена на две основных стадии: досудебная и судебная защита. Эффективность последней стадии зачастую напрямую зависит от того, насколько грамотно были реализованы переговоры с работодателем на первоначальных этапах решения конфликта, а также сбор доказательств, подтверждающих слова работника.

Вместе с тем, законодатель не запрещает работникам сразу переходить к судебному урегулированию спора, минуя досудебную стадию, а в некоторых ситуациях, обращение в суд является единственной возможностью защиты их прав. Одной из таких ситуаций служит фактический отказ работодателя от заключения трудового договора с работником. Как следствие, несостоявшийся работник не может использовать иные способы защиты, предусмотренные для действующих или недавно уволенных (сокращенных) специалистов.

Так, в соответствии с ч. 1 ст. 64 ТК РФ установлен запрет на отказ в заключении

трудового договора по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника. Работодатель обязан заключить трудовой договор с лицом, успешно прошедшим собеседование, кроме случаев выявления наличия ограничений, установленных федеральными законами, а в случае отказа, сообщить претенденту о его причинах в письменном виде в течение семи дней с момента поступления соответствующего запроса.

Вместе с тем, как показывает практика, работодатели достаточно часто отказывают соискателям в заключении трудового договора по мотивам, отражающим собственные субъективные переживания работодателя относительно эффективности будущего работника. Одними из стандартных причин отказа служат: возраст соискателя, половая принадлежность, наличие детей или возможность их в ближайшем будущем завести, отказ от работы на условиях, заведомо ущемляющих права работника, и т.д. При этом работодатели, осознающие возможные перспективы наступления ответственности за озвучивание реальных причин отказа, разрабатывают собственные «безопасные» способы вежливого отказа неудобным кандидатам. Другие же, напротив, продолжают вести агрессивную политику в данном направлении, пополняя судебную практику новыми материалами.

Так, центром занятости г. Москвы гражданин Курстков А.И. (далее – истец) был направлен в АО «Институт Оргэнергострой» (далее – ответчик) для прохождения собеседования на вакансию ведущего инженера, которая является котируемой и предусмотрена для трудоустройства лиц с инвалидностью. При обращении Курсткова в указанную организацию собеседование ним должным образом проведено не было, в дальнейшем поступили сведения об отказе в приеме на работу без объяснения причин. При повторном направлении в организацию ситуация повторилась, что привело истца к необходимости отстаивания своих прав в суде [\[3\]](#).

В двух судебных инстанциях Курсткову было отказано в удовлетворении о признании отказа в трудоустройстве на работу незаконным, об обязанности принять на работу, о взыскании заработной платы. Причиной для отказа послужило мнение, что работодатель обоснованно счел соискателя не обладающим достаточными профессиональными качествами и опытом работы для замещения должности ведущего инженера, проигнорировав тот факт, что истец занимал данную должность в другой организации с 1985 года.

Обращение в Судебную коллегия по гражданским делам ВС РФ привело к отмене судебных решений и возвращению дела на новое рассмотрение по следующим основаниям:

- Курстков обладает необходимой квалификацией и опытом работы для замещения данной вакансии;
- собеседование при приеме на работу носило формальный характер, не были изучены документы истца, подтверждающие его профессиональные качества и опыт работы;
- работодатель называл различные причины для отказа в приеме на работу, включая: несоответствие требованиям вакансии, непрохождение вступительного собеседования, отсутствие вакансии в штатном расписании.

Таким образом, Судебная коллегия ВС РФ пришла к обоснованному выводу о наличии признаков дискриминации истца при приеме на работу и отсутствии подтверждения его несоответствия, выдвигаемым организацией квалификационным требованиям для данной

должности.

Данная ситуация показывает наличие скрытого противоборства между государственной системой, защищающей права инвалидов и иных лиц, у которых могут возникнуть проблемы в приеме на работу, а также работодателями, интересы которых зачастую никак не связаны с решением остросоциальных проблем, предусматривающих возможные затраты рабочих и финансовых ресурсов. Подобное мышление свойственно не только представителям коммерческих организаций, но и государственным служащим, перед которыми зачастую стоят задачи обеспечения бесперебойной деятельности вверенных подразделений государственных органов в условиях существенных ограничений количества трудящихся и уровня заработной платы, которая может быть им предложена.

Так, согласно материалам дела [\[4\]](#), Коверда М.А. обратилась в суд с иском к федеральному органу исполнительной власти (далее – представитель нанимателя) о признании незаконным отказа в допуске к прохождению государственной гражданской службы в должности советника соответствующего отдела, об обязывании заключить контракт на прохождение государственной гражданской службы на этой должности.

В ходе рассмотрения дела выяснилось, что истица первоначально претендовала на замещение вакантных должностей старшей группы, однако затем, по причине беременности, написала заявление на зачисление в другой отдел на должность советника на период, пока ребенок не достигнет возраста трех лет, и истица, соответственно, сможет работать в более напряженном режиме. Заявление было завизировано руководителями соответствующих подразделений, однако до трудоустройства дело так и не дошло.

Спустя пару месяцев, в течение которых истица проходила ознакомительную практику в рамках обязанностей в отделе, куда она ранее подала заявление, будучи уверенной в трудоустройстве, Коверда М.А. подала заявление на увольнение с предыдущего места работы. Об отказе в приеме на желаемое место работы, которое было согласовано ранее, истица была проинформирована в устной форме. Причиной отказа стала её беременность.

Суд первой и апелляционной инстанции признали отказ в оформлении обоснованным, т.к. работодатель не давал никаких обещаний по поводу последующего трудоустройства истицы, о чем явно свидетельствует отсутствие подтверждающих возникновение трудовых отношений, документов. Судебная коллегия по гражданским делам ВС РФ признала выводы судов первой и апелляционной инстанций основанными на неправильном применении норм материального права и сделанными с нарушением норм материального и процессуального права в соответствии со следующими основаниями:

- ст. 19 Конституции РФ содержит прямой запрет на дискриминацию по признаку пола, расы, возраста, вероисповедания и иных определяющих личность качеств;
- в продолжение идей, заложенных в Конституции РФ, ст. 3 ТК РФ запрещает дискриминацию в сфере труда;
- в п. 3 ПП ВС РФ № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» [\[5\]](#) разъяснено, что по смыслу ст. 3 ТК РФ под дискриминацией в сфере труда следует понимать различие, исключение или предпочтение, имеющее своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей в осуществлении трудовых прав и свобод или получение каких-либо

преимуществ в зависимости от любых обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника (в том числе не перечисленных в указанной статье ТК РФ), помимо определяемых свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловленных особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Таким образом, в действиях работодателя суд усмотрел признаки дискриминации истицы, как лица, нуждающегося в повышенной социальной и правовой защите. Несмотря на отсутствие документов, подтверждающих возникновение трудовых отношений между истицей и работодателем, исходя из сложившейся судебной практики и общих принципов разумного поведения граждан, направленного на удовлетворение собственных потребностей в материальном обеспечении, намерения истицы в данном случае не подлежат обсуждению. Разница в правовом регулировании трудовых отношений лиц, на которых распространяются нормы ТК РФ, и лиц, находящихся на государственной службе в данном случае не должна учитываться, т.к. одним из главных интересов государства выступает защита материнства и детства, о чем явно свидетельствуют конституционные нормы, распространяющие своё действие на всех граждан. Как следствие, нахождение сотрудника, нуждающегося в дополнительной защите, на государственной службе не служит основанием для отказа в предоставлении защиты.

Вместе с тем, нельзя не отметить наличие в судебной практике дел, в которых отказ работодателя в приеме на работу был полностью обоснован, хоть и не всегда соответствовал формальным требованиям законодателя в части указания точной причины отказа.

Так, согласно материалам дела [\[6\]](#), в суд обратился Войтенко С.Л. с требованием о признании незаконным отказа в принятии на работу на должность врача реаниматолога-анестезиолога. По мнению истца, наличие погашенной судимости за причинение смерти пациенту по неосторожности по ч. 2 ст. 109 УК РФ является прямым свидетельством восстановления его профессиональных качеств и обязывает работодателя принять его на прежнюю должность. Наличие у истца соответствующей квалификации подтверждается наличием профессионального образования по специальности, регулярным прохождением курсов повышения квалификации и общим стажем работы по специальности более тридцати лет.

Вместе с тем, по мнению суда, отказ в приеме на работу по причине профессиональной непригодности является полностью обоснованным, т.к. речь идет о подтвержденном халатном отношении к непосредственным обязанностям врача. Данный факт биографии Войтенко С.Л., несмотря на погашенную судимость, является противопоказанием для выполнения данного вида работ в виду опасности повторения истории с летальным исходом для новых пациентов. Более того, в материалах, предоставленных работодателем, содержалась информация о регулярных нарушениях трудовой дисциплины данным работником, что, учитывая характер занимаемой должности, также свидетельствует о непрофессиональном поведении истца.

Таким образом, даже соответствующее образование и необходимый опыт работы не могут гарантировать лицу трудоустройство, если его профессиональная репутация сулит проблемы работодателю и конечным потребителям услуг организации. Принудить работодателя к заключению трудового договора на определенных условиях, которые выгодны работнику, но по каким-либо причинам не интересны работодателю, также не представляется возможным, т.к. в данном случае действует свобода договора, и работодатель вправе выбирать работников на своих условиях, не нарушающих при этом

законодательство РФ.

Наличие дискриминации при принятии на работу должно носить явный характер и подтверждаться наличием прямой зависимости между отказом работодателя в приеме на работу и присутствием дискриминационного фактора. Так, например, в рамках судебного дела, рассмотренного Яшалтинским районным судом Республики Калмыкия [\[7\]](#), подобных обстоятельств выявлено не было. По словам истицы, ей было в устной форме отказано в приеме на работу на должность главного хормейстера местного учреждения культуры по причинам, не связанным с её профессиональными качествами. Как выяснилось в ходе рассмотрения дела, в местном учреждении культуры действительно была открыта данная вакансия, однако работодатель принял решение взять исключить из штатного расписания должность главного хормейстера и ввести две должности хормейстера, а также взять на новую должность двух специалистов, каждого на половину ставки. При этом у истицы имелись соответствующие образование и опыт работы, а у второго нанятого специалиста, по её мнению, отсутствовали, что и послужило причиной возникновения подозрений в нечестности работодателя.

Вместе с тем, согласно предоставленной работодателем информации, лицо, принятое на должность хормейстера на половину ставки, обладает необходимым образованием и опытом работы по данному направлению. Как следствие, занимает предложенную должность по праву. Таким образом, суд пришел к обоснованному выводу об отсутствии фактов дискриминации в данном деле. В удовлетворении иска было отказано в полном объеме.

В двух указанных выше случаях, когда суд оказался на стороне работодателей, присутствует явное непонимание работниками своих прав и уровня ответственности в рамках трудовых отношений. Трудовые отношения – это, прежде всего, совокупность взаимных договоренностей между работником и работодателем, направленных на достижение взаимных целей: для работодателя – качественные услуги за приемлемую плату, для работника – максимально возможный уровень дохода, стабильность, профессиональная самореализация (в зависимости от субъективных пожеланий работника, данный перечень может видоизменяться). Как следствие, наилучшим способом защиты своих трудовых прав и профессиональных интересов является достижение баланса в договоренностях с работодателем и отражение всех существенных моментов будущих отношений. В связи с чем, следует затронуть такую важную проблему в отношениях работника и работодателя, как отказ от оформления трудового договора при фактическом исполнении трудовых обязанностей или отражение в нем условий, не соответствующих реальным договоренностям сторон.

Зачастую отказ от оформления трудовых отношений с работником носит негласный характер. Работодатель, принимая работника на должность, берет для оформления стандартный пакет документов, обещая в ближайшее время осуществить стандартные процедуры по оформлению нового сотрудника, однако данные мероприятия постоянно откладываются «по уважительным причинам». Вместе с тем, законодатель абсолютно однозначно устанавливает обязанность работодателя осуществлять оформление работника с первого дня работы, и никакие организационные проблемы не являются основанием для отказа от данной процедуры.

Так, с иском в суд обратилась Воробьева А.М., фактически занимавшая должность старшего продавца в магазине, принадлежавшем ИП Егорову М.В. Как выяснилось в ходе рассмотрения дела [\[8\]](#), гражданка Воробьева, после прохождения собеседования и утверждения её на должность старшего продавца, отдала работодателю необходимые

документы для оформления, однако соответствующей записи в трудовой книжке так и не дождалась, хотя трудовой договор всё же был оформлен. Проработав больше года без оформления трудовой книжки и добросовестно исполняя, возложенные на неё, обязанности, Воробьева при увольнении узнала об отсутствии записи в трудовой и, соответственно, отчислений в различные фонды, и была вынуждена обратиться в суд для установления факта трудовых отношений.

Таким образом, в данном случае трудовой договор был оформлен «для отвода глаз», чтобы скрыть нежелание работодателя нести расходы на содержание штата сотрудников. Вместе с тем, благодаря тому, что вся сопутствующая документация (график смен, отпусков и т.д.) велась в рабочем режиме, не составило труда доказать факт наличия трудовых отношений между Воробьевой А.М. и ИП Егоровым М.В. и обязать работодателя внести соответствующую запись в трудовую книжку.

Значительно сложнее обстоит дело, если работник не имеет доступ к какой-либо документации организации, в которой отражаются соблюдение трудовой дисциплины, графиков отпусков и иных аспектов постоянной трудовой деятельности, либо работодатель намеренно не выдает экземпляры таких документов работнику для предотвращения его последующего обращения в суд в случае возникновения конфликтной ситуации. Как следствие, доказывать наличие трудовых отношений приходится за счет свидетельских показаний, скриншотов переписок с работодателем в сети, записанных телефонных переговоров и иных средств самозащиты работника.

Вместе с тем, в части доказывания нарушения трудовых прав работника при увольнении, отсутствие трудового договора иногда может быть выгодным для работника, т.к. в данном случае он считается принятым на работу без прохождения испытательного срока. Испытательный срок является одним из неотъемлемых элементов, необходимых для построения перспективных и долгосрочных трудовых отношений. Устанавливая испытательный срок, работодатель дает возможность работнику адаптироваться в новой организации или на новой должности, реально оценив свои возможности и желание выполнять определенную работу. Особенно важен испытательный срок на руководящих должностях и должностях, связанных с распределением материальных ценностей, т.к. зачастую пропажи и недостачи обнаруживаются, спустя некоторое время, при проведении ревизии.

Возвращаясь к вопросу защиты трудовых прав работников в отсутствие трудового договора, в котором указываются все существенные стороны отношений между работником и работодателем, работодатель лишается права, при фактическом увольнении работника, ссылаться на непрохождение последним испытательного срока. При наличии условий об испытательном сроке в трудовом договоре и увольнении на основании ч. 1 ст. 71 ТК РФ важным является корректное и своевременное уведомление работника о намерениях работодателя прекратить сотрудничество в одностороннем режиме. Нарушение данного правила приводит стороны в суд, т.к. увольнение работника в связи с непроходом испытательного срока является отягчающим обстоятельством при его последующем трудоустройстве.

Так, Дробышев С.И. (истец, работник) обратился с иском к ООО «Фирма «ВИПС-МЕД» (ответчик, работодатель) о признании увольнения незаконным, взыскании заработной платы за вынужденный прогул, компенсации морального вреда, восстановлении на работе. Дробышев был уволен работодателем как непрошедший испытание при приеме на работу, однако был не согласен с решением работодателя, т.к. ранее самостоятельно подал заявление об увольнении по соглашению сторон.^[9]

Как выяснилось в ходе рассмотрения дела, при приеме на работу работодатель не учел некоторые особенности здоровья Дробышева, не позволяющие ему работать в суровых условиях, о которых первый был проинформирован в устной форме матерью работника. Вместе с тем, Дробышев при допуске к работе прошел необходимый инструктаж и в целом имел представление, на каких условиях будет осуществляться взаимодействие. Несколько позднее, до окончания испытательного срока, почувствовав недомогание из-за условий труда, истец покинул рабочее место, передав через мать заявление об увольнении по соглашению сторон. Однако из-за формата заявления (был нарушен деловой стиль письма) и способа уведомления, работодатель не воспринял данный документ всерьез и впоследствии уволил работника за непрохождение испытательного срока.

Нарушение, установленной законодателем, процедуры и нежелание пойти навстречу работнику в части увольнения по соглашению сторон, сыграло с работодателем злую шутку. Суд признал незаконным приказ об увольнении Дробышева по ст. 71 ТК РФ как неудовлетворительно прошедшего испытательный срок, изменил дату увольнения истца на более поздний срок и формулировку увольнения со ст. 71 ТК РФ на ст. 80 ТК РФ, а также взыскал с ООО «Фирма «ВИПС-МЕД» в пользу Дробышева заработную плату за вынужденный прогул с 13.02.2020 по 30.07.2020 в размере 107467 рублей 98 копеек, в счет компенсации неиспользованного отпуска 4758 рублей 17 копеек, компенсацию морального вреда в сумме 10 000 рублей 00 копеек.

Объективно оценивая ситуацию, всех негативных для работодателя последствий можно было избежать путем досудебного урегулирования конфликта, включающего рассмотрение претензии работника о невозможности осуществления трудовой деятельности в невыносимых для него условиях и совместном поиске иных вариантов продолжения, либо прекращения трудовых отношений. Непрохождение испытательного срока может скрывать множество причин, далеко не всегда связанных с профнепригодностью сотрудника. Как следствие, попытка вникнуть в причины неисполнения, должным образом, трудовых обязанностей, истребование от работника объяснительных и приложение усилий к исправлению ситуации являются одной из предпосылок для решения возникших проблем при соблюдении баланса интересов.

Вместе с тем, современные работодатели, особенно представители малого бизнеса, не искушенные в правовых вопросах, склонны вместо углубления знаний в части правового регулирования взаимодействия с наемным персоналом, прибегать к различным уловкам с целью экономии ресурсов и возможного ухода от ответственности. Так, частым способом обмана работников служит замена трудового договора на договор гражданско-правового характера, предусматривающий предоставление услуг, разовых или в течение определенного срока. При этом на работника налагается масса обязательств, связанных с исполнением трудовых обязанностей, а работодатель продолжает находиться в статусе заказчика, экономя собственные средства и ввергая в необоснованные расходы работника, числящегося исполнителем.

Установление наличия между сторонами трудовых отношений производится в судебном порядке. Именно истец, согласно положениям ст. 56 ГПК РФ, обязан доказать состоявшееся между сторонами соглашение о заключении трудового договора, наличие существенных (обязательных) условий этого договора в соответствии со ст. 57 ТК РФ: место работы, трудовую функцию, дату начала работы, режим рабочего времени и отдыха, условия оплаты труда, место исполнения трудовых обязанностей, срок трудового договора и т.п.

Так, согласно материалам дела [\[10\]](#), с иском о признании отношений трудовыми, взыскании задолженности по заработной плате, судебных расходов в суд обратилась Капленко Ю.В. (истца, работник) к ИП Башкову В.В. Сведения о наличии вакансии истца получила из социальных сетей и, связавшись с потенциальным работодателем, примкнула к бригаде из шести человек для проведения ремонтных мероприятий в многоквартирном доме.

Трудовой договор с истицей заключен не был, соглашение между истицей и ответчиком носило устный характер. За каждый рабочий день Капленко должна была получать оплату в размере 1000 рублей. Однако, проработав две недели, истца так и не смогла добиться от ответчика согласованных выплат.

Так как в подобных ситуациях законодатель перекладывает бремя доказывания на работника, пострадавшего в результате отношений с фактическим работодателем, а Капленко не располагала доступом к документации ответчика, касающейся установления графиков работы и иных документов, подтверждающих возникновение трудовых отношений, суду были предоставлены иные виды доказательств. Материалами дела установлено, что Капленко Ю.В., будучи членом бригады, скидывала шлак с крыши многоквартирного жилого дома, стелила дощатый пол, а также обрабатывала доски специальным раствором на крыше многоквартирного жилого дома. В процессе работы по поручению ответчика Капленко Ю.В. также помогала производить сверку поступивших материалов по документам с фактически использованными при работе, проводила фото- и видеофиксацию проделанной работы и направляла фотографии и видеозаписи Башкову В.В. Исходя из объяснений истца и ее представителя, данных в ходе судебного разбирательства, и представленных ими доказательств в обоснование своих требований, суд полагает, а доказательств обратного в материалы дела не представлено, что между Капленко Ю.В. и ИП Башковым В.В. сложились трудовые отношения.

Вместе с тем, далеко не всегда работнику удастся доказать наличие трудовых отношений с работодателем, опираясь лишь на материалы, свидетельствующие о наличии отчетов за проделанную работу. Такие отношения, учитывая их непродолжительный срок и выполнение конкретных видов работ на объектах, вполне могли быть расценены судом, как выполнение заказа по договору ГПХ. Таким образом, в данном случае одним из решающих факторов стала неявка ИП на заседание суда и отсутствие от него каких-либо комментариев.

Значительные сложности в доказывании наличия трудовых отношений связаны с некоторыми специфическими категориями работодателей, которые занимаются различной религиозной и благотворительной деятельностью, привлекая ресурсы из различных источников и проводя мероприятия, способствующие обогащению культурного и морального облика общества. Как правило, в подобных организациях отсутствуют правила внутреннего распорядка, а большая часть работников привлекается в качестве волонтеров, что не позволяет сделать выводы о наличии именно трудовых отношений, а не добровольной безвозмездной помощи.

Так, с иском в суд к Религиозной организации «Важеозерский Спасо-Преображенский мужской монастырь Петрозаводской и Карельской Епархии Русской Православной Церкви (Московский Патриархат)» об установлении факта трудовых отношений обратился Агапитов Б.Ю. По словам истца, он осуществлял трудовую деятельность при мужском монастыре на протяжении длительного времени, подчинялся трудовому распорядку, выполнял возложенные на него обязанности, за что получал заработную плату. Однако работодатель не оформлял работника, не производил запись в трудовой книжке и,

соответственно, не уплачивал взносы в различные фонды [\[11\]](#).

При рассмотрении данного дела суд установил, что в качестве доказательств трудовой деятельности в мужском монастыре истец ссылается на основания, не дающие возможности сделать однозначные выводы о наличии между Агапитовым и работодателем трудовых отношений, а именно: анкета-заявление на предоставление кредита, копия договора купли-продажи автомобиля, на котором, по словам истца, осуществлялось обслуживание нужд монастыря и т.д. Как следствие, в удовлетворении исковых требований было отказано в полном объеме.

Вместе с тем, нельзя однозначно утверждать, что трудовые отношения в данном случае отсутствовали. Это не представляется возможным, т.к. с большой долей вероятности подобные отношения носили специфический оттенок служения, свойственного религиозным организациям. Как следствие, несмотря на наличие финансовых выплат, которые осуществлялись из пожертвований, получаемых монастырем, подобная работа воспринимается как добровольная помощь из благородных побуждений, получение материальной благодарности за которую не является конечной целью таких отношений.

Одной из тенденций последних лет выступает оформление договоров ГПХ с самозанятыми, т.е. лицами, которые в соответствии с ФЗ от 27.11.2018 № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» [\[12\]](#) уплачивают налог на профессиональный доход с помощью специального приложения, устанавливаемого на смартфон. Суть самозанятости состоит в осуществлении трудовой деятельности в отсутствие трудовых отношений. В целом, речь идет о разновидности предпринимательской деятельности, т.к. самозанятый самостоятельно находит заказчиков, выполняет согласованную работу, принимает оплату и перечисляет установленный налог. Вместе с тем, самозанятость, в отличие от индивидуального предпринимательства (ИП), не предполагает наем работников.

Таким образом, самозанятый работник берет на себя нагрузку по самостоятельному обеспечению себя работой и материалами для её выполнения, а также уплачивает установленный налог, который несколько меньше аналогичного для ИП. Такая нагрузка предполагает соответствующую наценку за услуги самозанятого, а также определяет специфику отношений: заказчик – исполнитель.

Пандемия Covid-2019 внесла существенные коррективы в процессы реализации финансово-хозяйственной деятельности большинства предприятий, заставив урезать расходы во всех возможных направлениях. Неоднократное повторение локдаунов привело к тому, что организации начали перестраивать свой бизнес таким образом, чтобы часть сотрудников могла, при введении ограничений, продолжать работать удаленно, а с сотрудниками, в услугах которых в данный период времени не нуждаются, можно было безболезненно расторгнуть отношения.

Расторжение трудовых отношений сопровождается рядом обязательных мероприятий с обеих сторон, занимает определенное время и, как правило, сопровождается различными видами компенсаций со стороны работодателя. Как следствие, появление на рынке услуг новых субъектов, предоставляющих услуги и одновременно несущих самостоятельную налоговую нагрузку, стало поводом для возникновения такого явления, как подмена трудовых договоров гражданско-правовыми договорами с самозанятыми.

Таким нехитрым способом, работодатели маскируют трудовые отношения, экономя на

налогах и имея возможность в любой момент прервать отношения со специалистом, не неся никаких финансовых потерь. В связи с участвовавшими случаями подмены трудовых отношений договорами с самозанятыми ФНС России изучила судебную практику и 15 апреля 2022 года выпустила Письмо № ЕА-4-15/4674 [\[13\]](#), в котором подробно описала признаки такой нелегальной схемы.

ФНС акцентирует внимание на договоре, если в нём будут прописаны:

- конкретная трудовая функция, а не выполнение разового задания;
- определённый объём работ;
- ежемесячная сумма оплаты труда;
- вознаграждение за фактически отработанные дни;
- необходимость подчинения работника внутреннему трудовому распорядку, дисциплинарная ответственность за неисполнение требований;
- работа на территории работодателя с использованием предоставленных им средств и инструментов;
- материальная ответственность исполнителя [\[14\]](#).

Любой из перечисленных признаков даёт ФНС право начать поиск доказательств того, что трудовые отношения работодатель пытается прикрыть гражданско-правовыми договорами.

Доказательствами подмены могут послужить:

- оформленный (постоянный) пропуск на территорию работодателя, журнал регистрации прихода и ухода и иные письменные доказательства;
- кадровые документы – график работы, отпусков, направление в командировку, договор о материальной ответственности;
- расчётные листы по заработной плате, ведомости выдачи денежных средств;
- товарные накладные, счета-фактуры и иные документы хозяйственной деятельности работодателя, заполненные и подписанные работником;
- подписанные работником документы по охране труда, доверенности на получение товарно-материальных ценностей, представление интересов работодателя [\[15\]](#).

Следует отметить, что подобная практика имела место до введения закона о самозанятых. Так, на протяжении почти полутора лет судами рассматривалось дело о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора в период с 22 марта 2018 г. по 9 февраля 2019 г., трудовыми отношениями, об обязанности произвести отчисление страховых взносов в ПФР, ФСС, ФОМС, налога на доходы физических лиц и другими требованиями. Как следует из материалов дела [\[16\]](#), Нашилевский И.В. (истец) предоставлял услуги по подготовке номеров ООО «Соурс групп» на основании гражданско-правового договора. По истечении срока договора истец продолжил свою деятельность в организации по взаимной устной договоренности, т.е. договор фактически был пролонгирован на неопределенный срок.

Истец подчинялся установленному в организации распорядку, осуществлял работу по

заранее согласованному графику, находился в подчинении у сотрудников ООО «Соурс групп». Однако суды первой, апелляционной и кассационной инстанции отказали в иске, ссылаясь на то, что отношения между истцом и ответчиком носили гражданско-правовой характер, а истец не изъявлял желание в письменной форме заключить трудовой договор с работодателем. Вместе с тем, именно работодатель является инициатором возникновения трудовых отношений, оформляет все необходимые документы и в дальнейшем управляет всеми рабочими процессами. Работник в данном случае соглашается на условия, предложенные работодателем, даже если речь идет о весьма перспективном и востребованном работнике. По мнению ВС РФ отношения между истцом и ответчиком следует характеризовать как трудовые. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (ч. 2 ст. 15 ТК РФ). Следовательно, работодатель, не иницируя заключение трудовых отношений с фактическим работником, нарушает закон.

В соответствии с правовой позицией КС РФ, изложенной в абз. 3 п. 2.2 Определения от 19 мая 2009 г. № 597-О-О, в целях предотвращения злоупотреблений со стороны работодателей и фактов заключения гражданско-правовых договоров, вопреки намерению работника заключить трудовой договор, а также достижения соответствия между фактически складывающимися отношениями и их юридическим оформлением, федеральный законодатель предусмотрел в ч. 4 ст. 11 ТК 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 и иных актов, содержащих нормы трудового права. Как следствие, Судебная коллегия ВС РФ отменила принятые по делу судебные постановления и направила дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

Аналогичная правовая позиция содержится в определениях Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ от 12 июля 2021 г. № 19-КГПР21-9-К5^[17], от 14 января 2019 г. № 5-КГ18-259^[18], от 13 мая 2019 г. № 69-КГ19-4^[19].

Резюмируя результаты исследования, подведем итоги:

1. Судебная практика по защите трудовых прав работников весьма обширна и разнообразна, однако суть её в основном сводится к одному: работодатель, будучи заинтересован в получении лучших трудовых ресурсов, при минимальных финансовых затратах, всегда будет стремиться защитить интересы своего бизнеса, невзирая на требования законодателя. Как следствие, в зависимости от экономической ситуации в стране и финансового положения конкретной организации или ИП, работодатели будут изобретать всё новые способы достижения целей, для которых создавался бизнес. Вместе с тем, мониторинг финансового положения организации и уровня заработных плат, с которых происходят удержания в различные органы, в части анализа соотношения между ними и их соответствия ситуации на рынке труда, может стать первым шагом для разработки схемы по преодолению ситуации с неофициальной заработной платой.

2. Анализ материалов судебной практики, проведенный в рамках статьи, показал, что в целом, защита трудовых прав работников предусматривает множество вариантов, как самозащиты, так и защиты путем обращения в государственные органы. Вместе с тем, действенность всех указанных способов зачастую во многом зависит от разумного поведения работника до момента возникновения конфликта с работодателем. Под

разумным поведением понимается не только добросовестное исполнение обязанностей, возложенных на лицо работодателем, но и принятие ряда защитных мер, связанных с контролем оформления всего перечня документов, необходимых для официального трудоустройства, а также отражения в них актуальной информации.

Перекладывание на работника бремени доказывания в таких ситуациях, как, например, дискриминация при приеме на работу, ставит работника в подчас безвыходное положение, т.к. сбор доказательств в данном случае осуществить практически невозможно. Разумным видится перекладывание обязанности по доказыванию отсутствия дискриминации на работодателя, путем не только мотивированного отказа работнику, но и предоставления в суде доказательств несоответствия должности, либо наличия претендента, превосходящего соискателя, обратившегося в суд по своим профессиональным качествам и опыту работы. Как следствие, ст. 3 ТК РФ должна быть дополнена следующим положением: «Бремя доказывания отсутствия дискриминации при отказе в приеме на работу лежит на работодателе».

3. Будучи более уязвимой стороной трудовых отношений, работник при обращении в суд претендует на особое отношение, обусловленное возможным отсутствием знаний всех тонкостей законодательного регулирования трудовых отношений. Как следствие, при возникновении противоречий в позиции работника и работодателя, суд в приоритетном порядке стремится содействовать первому. Вместе с тем, такая позиция ни в коем случае не ущемляет прав работодателя. В частности, право выбирать наиболее компетентные кадры и пренебрегать заключением трудового договора с лицами, склонными к нарушению трудовой дисциплины и не способными выполнять, возложенные на них, обязанности наилучшим образом. Таким образом, если судом при разрешении спора будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, такой отказ признается обоснованным. Равно как и увольнение работника, систематически нарушающего дисциплину или единожды, но грубо. При должном документальном оформлении всех дисциплинарных нарушений работодателем, это не вызывает какого-либо отторжения со стороны судебной системы.

4. Одной из актуальных проблем защиты трудовых прав работников в последние годы является подмена трудовых отношений отношениями гражданско-правового характера с самозанятыми. Фактически происходит следующее, самозанятый специалист, сотрудничая с условным заказчиком, соблюдает трудовую дисциплину, выполняет трудовые функции, свойственные обычным наемным работникам, подстраивается под нужды и график работодателя, получая взамен оплату по договору, из которой в дальнейшем будет вычитаться налог на профессиональный доход. Такой работник остается без выплат по больничному листу и на период отпуска.

Следовательно, подобные отношения существенно нарушают баланс интересов работодателей и наёмного персонала, т.к., прежде всего, не учитывают экономические потери самозанятого работника. Вместе с тем, подобные отношения в целом имеют потенциал, т.к. существуют категории работников, для которых подобные отношения в целом удобны при условии, что плата за реализацию договорных отношений покрывает текущие расходы на отпуск и лечение и позволяет откладывать денежные средства впрок. Борьба с работодателями в нынешних нестабильных экономических условиях с большой долей вероятности не приведет к качественным изменениям в данной сфере, а лишь усугубит ситуацию, как это происходит с уменьшением налогооблагаемой базы (разделением оплаты труда на «белую» и «серую» части).

Решение проблем с ущемлением интересов самозанятых видится в создании экономических предпосылок для достижения высоких заработков и возможности сохранять накопления, в том числе добровольно инвестируя в различные пенсионные и иные фонды, способствующие сбережению ресурсов. Важным аспектом также выступает информирование граждан о сути отношений, которые им предлагает работодатель-заказчик. Обладая хотя бы минимальным багажом знаний в сфере экономических основ предпринимательской деятельности и планирования доходов, самозанятые специалисты будут иметь возможность рассчитать свои фактические затраты на реализацию таких заказов и выгоду от их выполнения, а также выстроить отношения с учетом собственных приоритетов.

Одним из действенных способов может стать введение обязанности для самозанятых указывать в приложении сведения о договорах ГПХ, длительностью более одного месяца. Пролонгация таких договоров должна стать поводом для проверки организации налоговой и трудовой инспекциями. Как следствие, в ФЗ, регулирующий деятельность самозанятых, в НК РФ и ТК РФ необходимо внести положения, регламентирующие:

- обязанность самозанятых граждан отчитываться о заключении договоров ГПХ длительностью более одного месяца;
- обязанность налоговых органов делать запросы по поводу дополнительных договоренностей между самозанятыми и юридическими лицами или ИП, а также направлять данные о негативных результатах проверки в трудовые инспекции;
- обязанность трудовых инспекций инициировать обращение в суд в интересах пострадавших самозанятых граждан.

Таким образом, способы защиты трудовых прав работников в РФ на сегодняшний день включают в себя широкий перечень возможностей достижения баланса интересов при общении с работодателем. Вместе с тем, их эффективность во многом обусловлена личными мотивами работодателя в сохранении отношений с конкретным работником. Наиболее эффективным способом защиты трудовых прав является судебная защита. Данный способ позволяет минимизировать влияние субъективных факторов и доверить решение правовых вопросов профессионалам в данной сфере. Вместе с тем в ситуациях, когда бремя доказывания возлагается на работника (несостоявшегося работника), его шансы доказать свою правоту значительно понижаются в виду отсутствия доступа к доказательной базе.

Библиография

1. Тихомаева В.С., Яценко А.О. Некоторые теоретические и практические проблемы реализации способов защиты трудовых прав работников // Инновационная наука. 2019. № 5. С. 146-149.
2. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 29.12.2022) // Собрание законодательства РФ. 18.11.2002. № 46. Ст. 4532.
3. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 22.07.2019 № 5-КГ19-71 / [Электронный документ] URL: <https://legalacts.ru/sud/opredelenie-sudebnoi-kollegii-po-grazhdanskim-delam-verkhovnogo-suda-rossiiskoi-federatsii-ot-22072019-n-5-kg19-71/> (дата обращения: 20.04.2023).
4. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда

- Российской Федерации от 27.05.2019 № 5-КГ19-54 / [Электронный документ] URL: <https://legalacts.ru/sud/opredelenie-sudebnoi-kollegii-po-grazhdanskim-delam-verkhovnogo-suda-rossiiskoi-federatsii-ot-27052019-n-5-kg19-54/> (дата обращения: 20.04.2023).
5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Российская газета. № 27. 07.02.2014.
6. Решение № 2-195/2021 2-195/2021~М-83/2021 М-83/2021 от 24 марта 2021 г. по делу № 2-195/2021 / [Электронный документ] URL: https://sudact.ru/regular/doc/WzlyxalrLgg2/?regular-txt=беременность®ular-case_doc=®ular-lawchunkinfo=Статья+64.+Гарантии+при+заключении+трудового+договора%28ТК+РФ%29®ular-date_from=®ular-date_to=®ular-workflow_stage=®ular-area=®ular-court=®ular-judge=&_=1654166310973&snippet_pos=2630#snippet (дата обращения: 20.04.2023).
7. Решение № 2-70/2021 2-70/2021~М-62/2021 М-62/2021 от 4 июня 2021 г. по делу № 2-70/2021 / [Электронный документ] URL: https://sudact.ru/regular/doc/6WwaSr5MueZa/?regular-txt=беременность®ular-case_doc=®ular-lawchunkinfo=Статья+64.+Гарантии+при+заключении+трудового+договора%28ТК+РФ%29®ular-date_from=®ular-date_to=®ular-workflow_stage=®ular-area=®ular-court=®ular-judge=&_=1654166310973&snippet_pos=2316#snippet (дата обращения: 20.04.2023).
8. Решение № 2-123/2021 2-123/2021(2-1551/2020;)~М-1228/2020 2-1551/2020 М-1228/2020 от 24 июня 2021 г. по делу № 2-123/2021 / [Электронный документ] URL: <https://sudact.ru/regular/doc/BAOfxQIKs2rj/> (дата обращения: 20.04.2023).
9. Решение № 2-2926/2020 2-2926/2020~М-1662/2020 М-1662/2020 от 30 июля 2020 г. по делу № 2-2926/2020 / [Электронный документ] URL: <https://sudact.ru/regular/doc/OYbsl8T08sgu/> (дата обращения: 20.04.2023).
10. Решение № 2-1404/2020 2-1404/2020~М-830/2020 М-830/2020 от 27 октября 2020 г. по делу № 2-1404/2020 / [Электронный документ] URL: <https://sudact.ru/regular/doc/lelSIURsuGQv/> (дата обращения: 20.04.2023).
11. Решение № 2-6407/2020 2-6407/2020~М-6068/2020 М-6068/2020 от 27 ноября 2020 г. по делу № 2-6407/2020 / [Электронный документ] URL: <https://sudact.ru/regular/doc/NAnBHQVv0pHc/> (дата обращения: 20.04.2023).
12. Федеральным законом от 27.11.2018 № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход»» [Электронный документ] // URL: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102488108>.
13. Письмо ФНС России от 15.04.2022 N EA-4-15/4674 «О направлении информации по проведению мероприятий налогового контроля по НПД» [Электронный документ] // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_415304/.
14. Подмена трудового договора на ГПД самозанятыми: критерии налоговиков [Электронный документ] // URL: <https://www.buhgalteria.ru/article/podmena-trudovogo-dogovora-na-gpd-kak-uznayut-nalogoviki> (дата обращения: 20.04.2023).
15. Подмена трудовых отношений: ФНС описала признаки налоговой оптимизации с привлечением самозанятых [Электронный документ] // URL: <https://www.esphere.ru/blog/podmena-trudovyix-otnoshenij> (дата обращения:

- 20.04.2023).
16. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 08.11.2021 № 18-КГ21-100-К4 / [Электронный документ] URL: <https://legalacts.ru/sud/opredelenie-sudebnoi-kollegii-po-grazhdanskim-delam-verkhovnogo-suda-rossiiskoi-federatsii-ot-08112021-n-18-kg21-100-k4/> (дата обращения: 20.04.2023).
17. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 12.07.2021 № 19-КГПР21-9-К5 / [Электронный документ] URL: <https://legalacts.ru/sud/opredelenie-sudebnoi-kollegii-po-grazhdanskim-delam-verkhovnogo-suda-rossiiskoi-federatsii-ot-12072021-n-19-kgpr21-9-k5/> (дата обращения: 20.04.2023).
18. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 14.01.2019 № 5-КГ18-259 / [Электронный документ] URL: <https://legalacts.ru/sud/opredelenie-verkhovnogo-suda-rf-ot-14012019-n-5-kg18-259/> (дата обращения: 20.04.2023).
19. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 13.05.2019 N 69-КГ19-4 / [Электронный документ] URL: <https://legalacts.ru/sud/opredelenie-sudebnoi-kollegii-po-grazhdanskim-delam-verkhovnogo-suda-rossiiskoi-federatsii-ot-13052019-n-69-kg19-4/> (дата обращения: 20.04.2023)

Результаты процедуры рецензирования статьи

В связи с политикой двойного слепого рецензирования личность рецензента не раскрывается.

Со списком рецензентов издательства можно ознакомиться [здесь](#).

РЕЦЕНЗИЯ

на статью на тему «Судебная защита трудовых прав работников: проблемы реализации».

Предмет исследования.

Предложенная на рецензирование статья посвящена актуальным вопросам судебной защиты трудовых прав работников. Автором рассмотрены некоторые проблемы, возникающие на практике при защите трудовых прав работников. В качестве предмета исследования выступили нормы законодательства, мнения ученых, материалы судебной практики.

Методология исследования.

Цель исследования прямо в статье не заявлена. При этом она может быть ясно понята из названия и содержания статьи. Цель исследования может быть обозначена в качестве рассмотрения отдельных проблемных вопросов, связанных с аспектами судебной защиты трудовых прав работников. Исходя из поставленных цели и задач, автором выбрана методологическая основа исследования.

В частности, автором используется совокупность общенаучных методов познания: анализ, синтез, аналогия, дедукция, индукция, другие. В частности, методы анализа и синтеза позволили обобщить и разделить выводы различных научных подходов к предложенной тематике, а также сделать конкретные выводы из материалов судебной практики.

Наибольшую роль сыграли специально-юридические методы. В частности, автором активно применялся формально-юридический метод, который позволил провести анализ и осуществить толкование норм действующего законодательства (прежде всего, норм ТК

РФ). Например, следующий вывод автора: «Так, в соответствии с ч. 1 ст. 64 ТК РФ установлен запрет на отказ в заключении трудового договора по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника. Работодатель обязан заключить трудовой договор с лицом, успешно прошедшим собеседование, кроме случаев выявления наличия ограничений, установленных федеральными законами, а в случае отказа сообщить претенденту о его причинах в письменном виде в течение семи дней с момента поступления соответствующего запроса».

Следует при этом отметить, что автором в полной мере использована роль эмпирических методов познания, которые в контексте цели рецензируемой работы помогли показать, как институт судебной защиты трудовых прав работников работает на практике. В частности, отметим следующий вывод автора: «даже соответствующее образование и необходимый опыт работы не могут гарантировать лицу трудоустройство, если его профессиональная репутация сулит проблемы работодателю и конечным потребителям услуг организации. Принудить работодателя к заключению трудового договора на определенных условиях, которые выгодны работнику, но по каким-либо причинам не интересны работодателю, также не представляется возможным, т.к. в данном случае действует свобода договора, и работодатель вправе выбирать работников на своих условиях, не нарушающих при этом законодательство РФ».

Таким образом, выбранная автором методология в полной мере адекватна цели исследования, позволяет изучить все аспекты темы в ее совокупности.

Актуальность.

Актуальность заявленной проблематики не вызывает сомнений. Имеется как теоретический, так и практический аспекты значимости предложенной темы. С точки зрения теории тема судебной защиты трудовых прав вызывает различные вопросы, например, в связи с особенностями указанного порядка защиты и его эффективности. С практической стороны следует признать, что нередко возникают проблемы на практике, что также требует рассмотрения.

Тем самым, научные изыскания в предложенной области стоит только поприветствовать.

Научная новизна.

Научная новизна предложенной на рецензирование статьи не вызывает сомнений. Во-первых, она выражается в конкретных выводах автора. Среди них, например, такой итоговый вывод:

«способы защиты трудовых прав работников в РФ на сегодняшний день включают в себя широкий перечень возможностей достижения баланса интересов при общении с работодателем. Вместе с тем, их эффективность во многом обусловлена личными мотивами работодателя в сохранении отношений с конкретным работником. Наиболее эффективным способом защиты трудовых прав является судебная защита. Данный способ позволяет минимизировать влияние субъективных факторов и доверить решение правовых вопросов профессионалам в данной сфере. Вместе с тем в ситуациях, когда бремя доказывания возлагается на работника (несостоявшегося работника), его шансы доказать свою правоту значительно понижаются в виду отсутствия доступа к доказательной базе».

Во-вторых, автором предложены оригинальные обобщения судебной практики, а также дополнительные комментарии и уточнения по ним. Сказанные и приведенные идеи могут быть полезны для практикующих юристов.

Таким образом, нет сомнений в том, что материалы статьи могут иметь определенных интерес для научного сообщества с точки зрения развития вклада в развитие науки.

Стиль, структура, содержание.

Тематика статьи соответствует специализации журнала «Юридические исследования», так как она посвящена правовым проблемам, связанным с защитой трудовых прав работников.

Содержание статьи в целом соответствует названию, так как автор рассмотрел заявленные вопросы, достиг цели исследования.

Качество представления исследования и его результатов следует признать в полной мере положительным. Из текста статьи прямо следуют предмет, задачи, методология и основные результаты исследования.

Оформление работы в целом соответствует требованиям, предъявляемым к подобного рода работам. Существенных нарушений данных требований не обнаружено.

Библиография.

Следует высоко оценить качество использованной литературы. Автором активно использована литература, представленная авторами из России (Тихомаева В.С., Яценко А.О.). С одной стороны, можно было бы сказать, что научных источников было немного, однако с учетом правоприменительной направленности статьи, это следует признать в данном научном труде допустимым. Хотело бы в любом случае отметить большое количество материалов судебной практики, что позволило придать исследованию правоприменительную направленность.

Таким образом, труды приведенных авторов соответствуют теме исследования, обладают признаком достаточности, способствуют раскрытию различных аспектов темы.

Апелляция к оппонентам.

Автор провел серьезный анализ текущего состояния исследуемой проблемы. Все цитаты ученых сопровождаются авторскими комментариями. То есть автор показывает разные точки зрения на проблему и пытается аргументировать более правильную по его мнению.

Выводы, интерес читательской аудитории.

Выводы в полной мере являются логичными, так как они получены с использованием общепризнанной методологии. Статья может быть интересна читательской аудитории в плане наличия в ней систематизированных позиций автора применительно к практике применения законодательства о судебной защите трудовых прав работников.

На основании изложенного, суммируя все положительные и отрицательные стороны статьи

«Рекомендую опубликовать»