

СУДЕБНАЯ ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ**Крюкова Анастасия Сергеевна**

студент, Уральский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, РФ, г. Екатеринбург

JUDICIAL PROTECTION OF WORKERS' LABOR RIGHTS**Anastasia Kryukova**

Student, Ural Institute of Management - branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Russia, Yekaterinburg

Аннотация. В последние годы в России существенно увеличилась доля теневого рынка труда. Потенциальные работники, которые хотят получать достойную заработную плату, готовы получать ее «на руки», при этом работая неофициально. Однако недобросовестные работодатели могут задерживать обещанные выплаты или совсем не платить своим работникам, которые трудятся без надлежащего оформления трудовых отношений, кроме того, не оплачивать им отпуск, больничный, не предоставлять нормальные условия для выполнения трудовых функций и т.д. В таком случае работники намереваются защитить свои права и восстановить справедливость. Для чего им следует обратиться в суд и представить необходимые доказательства. В статье представлены основные доказательства, которые могут быть применены в подтверждение существования трудовых отношений между работником и работодателем, а также меры, которые в последующем приведут к сокращению теневого рынка труда и необходимости защиты нарушенных трудовых прав граждан.

Abstract. In recent years, the share of the shadow labor market in Russia has increased significantly. Potential employees who want to receive decent wages are ready to receive it "on hand", while working informally. However, unscrupulous employers may delay promised payments or not pay their employees at all who work without proper registration of employment relations, in addition, not pay them leave, sick leave, not provide normal conditions for performing work functions, etc. In this case, the employees intend to protect their rights and restore justice. To do this, they should go to court and provide the necessary evidence. The article presents the main evidence that can be used to confirm the existence of an employment relationship between an employee and an employer, as well as measures that will subsequently lead to a reduction in the shadow labor market and the need to protect violated labor rights of citizens.

Ключевые слова: трудовые отношения, работодатель, работник, защита трудовых прав граждан, доказательства.

Keywords: labor relations, employer, employee, protection of labor rights of citizens, evidence.

Одним из главных аспектов социального, гражданского общества является соблюдение

трудовых прав граждан. Согласно ч. 3 ст. 37 Конституции Российской Федерации, каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда [4]. Следовательно, одной из главных задач социально-экономической политики российского государства является обеспечение трудовых прав граждан.

Частым случаем является то, когда с работником не заключен трудовой договор. Данный факт 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. Следует обратить внимание на причины, из-за которых потенциальные работники соглашались работать, не оформляя официально трудовые отношения, и из-за чего работодатели идут на этот незаконный шаг.

Причинами не оформления трудовых отношений со стороны работодателя может являться нежелание уплачивать обязательные платежи, а со стороны работника - получение высокой оплаты труда; сложности с поиском работы с достаточным заработком; близость к дому; перспективный характер работы и т.д. [2].

Стоит отметить, что работник, не желающий оформить трудовые отношения официально, может столкнуться с такими проблемами, как: задержка выплаты заработной платы либо ее невыплата, непредоставление отпуска или больничного, выполнение неограниченного круга обязанностей, ненормированный рабочий день, плохие условия труда, беспричинное увольнение и т.д.

Так, для некоторых работодателей важным является наличие записи в трудовой книжке о работе в конкретной организации на определенной должности. В случае отсутствия отметки в трудовой книжке, опыт работы может быть не зачтен. Кроме того, при наступлении срока выхода на пенсию, отсутствие в трудовой книжке записи о периоде работы на конкретном предприятии 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 [3].

Очевидным является то, что в данной ситуации работник является слабым участником трудовых отношений, в связи с чем, законодатель предоставляет работникам ряд гарантий и компенсаций, которые могут позволить осуществить его права и интересы, а также их защиту. Так, согласно ст. 16 Трудового кодекса Российской Федерации [8] 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](#) Трудового кодекса Российской Федерации должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права [5].

Работник вправе самостоятельно защищать свои трудовые права, а также обратиться в компетентные органы. Одним из способов защиты трудовых прав, а также приоритетным способом является защита в судебном порядке. В качестве доказательств наличия трудовых отношений будут являться все средства доказывания, предусмотренные Гражданским процессуальным [кодексом](#) Российской Федерации. Так, одним из основных доказательств будут являться письменные доказательства, например, справки, договоры, а также иные документы, которые установят достоверность документа. Кроме того, документами, подтверждающие трудовые отношения, будут являться внутренние документы, такие как, журналы, отчеты, товарные накладные, реестры и т.д.

Согласно ст. 71 Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации, письменные доказательства принимаются в суд только в подлинниках или надлежащим образом заверенные. В случае, если работник, кроме трудового договора, не имеет подлинников каких-

либо документов, а располагает их копиями, он не может самостоятельно заверить копию, так как не имеет в своем распоряжении печати. Работник не может обратиться к нотариусу с данной просьбой, так как нотариусы не имеют права заверять документы без предъявления подлинника документа. Однако работник может представить любой документ, который будет заверен печатью и записью «копия верна», суд в таком случае имеет право принять данный документ [1]. В таком случае, работодатель более защищен, нежели работник.

Кроме того, в качестве доказательств наличия трудовых отношений могут быть использованы показания свидетелей, которые могут подтвердить, что работник осуществляет или осуществлял трудовую деятельность в той или иной организации/структуре, также записи с видеокамер, пропускной режим, а также иные способы и документы, которые могут подтвердить наличие трудовых отношений.

В качестве доказательств работники используют переписки из мессенджеров/почты, телефонные разговоры, видеозаписи. В случае, если у работника из доказательств имеется только переписка в электронном виде, суд встает на сторону работодателя. В случае предоставления в суд доказательств, таких как, аудио- и видеозапись, необходимо об этом сообщить суда, а также предоставить сведения, как именно велась запись. В противном случае суд не сможет принять данное доказательство [6].

Так, после установления наличия трудовых отношений между работником и работодателем они подлежат оформлению согласно трудовому законодательству. После чего истец вправе обратиться с иском в суд с требованиями относительно его трудовых правоотношений.

Работники, чьи трудовые отношения с работодателем не оформлены надлежащим образом, могут также осуществить защиту своих трудовых прав. Следует отметить, что для данной категории работников сделать это будет сложнее, поскольку для работников, чьи трудовые отношения оформлены на основании трудового договора, установлены такие способы защиты своих прав, как самозащита, обращение в профсоюзы и т.д. Однако работники, чьи трудовые отношения не оформлены официально, могут обратиться только в суд. При этом работник заблаговременно должен позаботиться о доказательствах выполнения им работы в определенной организации.

Список литературы:

1. Буянова М.О. Индивидуальные трудовые споры: материально-процессуальные вопросы правового регулирования / М.О. Буянова // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2014. N 2. С. 48 - 60.
2. Воловская Н.М. Мониторинг оплаты труда: специфические качества, распространенность, мотивация / Н.М. Воловская, Л.К. Плюснина, А.В. Русина // Проблемы развития территории. 2017. N 5 (91). С. 75 - 87.
3. Конституция Российской Федерации (принята 12.12.1993) (с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 15.05.2024).
4. Донова И.В. Социально-экономические последствия неформального найма и пути его снижения / И.В. Донова // Journal of Economic Regulation. 2017. Т. 8. N 2. С. 47 - 60.
5. Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации". URL: <http://sudrf.kodeks.ru/rospravo> (дата обращения: 15.05.2024).
6. Потапова Л.В. Оценка доказательств аудио- и видеозаписей в гражданском процессе / Л.В. Потапова // Евразийский юридический журнал. 2019. N 6 (133). С. 200 - 202.
7. Соболева И.В. Серая зона российского рынка труда: масштабы и подходы к сокращению /

И.В. Соболева // Вестник Института экономики РАН. 2017. N 5. С. 36 - 46.

8. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. N 1 (часть 1). Ст. 3.