

Проблематика доказывания факта сложившихся трудовых отношений с дистанционным работником

Научный руководитель – Саурин Сергей Александрович

Симоненко Владислав Вадимович

Студент (магистр)

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Факультет права, Москва, Россия

E-mail: simonenko.v.v@mail.ru

Споры, связанные с признанием фактически сложившихся дистанционных (надомных) трудовых отношений являются на сегодняшний день одними из самых популярных в правоприменительной практике[2].

По общему правилу в подобных спорах суды рассматривают дела, в которых никаких процедур по оформлению трудовых отношений не производилось, а работник в свою очередь заявляет о фактически сложившихся трудовых отношениях.

Анализ судебной практики позволяет сделать вывод о том, что преобладающей позицией у судов является отсутствие трудового договора как такового в принципе. При этом сам характер сложившихся удаленных трудовых отношений зачастую не исследуется. Учитывая тяжесть бремени доказывания трудовых отношений для офисного работника, можно смело говорить о том, что дистанционный работник практически не имеет возможности доказать факт сложившихся трудовых отношений.

Наиболее распространенными доказательствами со стороны работника выступает переписка с работодателем, которая в основном сводится к обмену сообщениями по электронной почте, но всё чаще встречаются дела, где работник в качестве доказательства предъявляет переписку из какого-либо мессенджера. Вопреки устоявшейся практике смс переписка может быть аргументом в пользу сложившихся трудовых отношений только при совокупности доказательств, кроме того, она должна нести в себе информацию именно о выполнении трудовой функции. Например, в одном из дел суд указал следующее: «представленные доказательства (копия приказа об увольнении, договора возмездного оказания услуг и переписка в мессенджер "Ватсап") не подтверждают наличие между сторонами трудовых отношений, поскольку не содержат признаков, позволяющих отграничить трудовые отношения от гражданско-правовых»[3]. Подобные выводы позиций высших судов еще раз подтверждают тяжесть доказывания трудовых отношений для дистанционных сотрудников.

По нашему мнению, основной проблемой доказывания факта фактически сложившихся трудовых отношений, выступает то регулирование, которое определяет лиц, считающимися дистанционными работниками. В статье 312.1 Трудового кодекса РФ указано, что дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе[1]. Соответственно, если как такого трудового договора не оформлялось, то наличие признаков дистанционной работы суды рассматривают фрагментарно и как итог, наличие трудовых отношений не обнаруживают.

Таким образом, данная проблема выступает серьезным препятствием для доказывания сложившихся трудовых отношений дистанционными работниками. Необходимо руководствоваться не тем подходом, было ли оформлено письменное соглашение (трудовой договор) сторонами, а рассматривать признаки, которым отвечает дистанционная работа. В этой связи целесообразно внести соответствующие поправки в трудовое законодательство, которые, возможно, распределят бремя доказывания или внесут правки в регулирование, которое определяет лиц, считающимися дистанционными работниками.

Источники и литература

- 1) Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ, 2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.
- 2) Сорокин А. Дистанционные работники: анализ споров по дисциплине // Трудовое право. 2015. № 11. С. 55.
- 3) Апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 11.09.2017 по делу N 33-3510/2017. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».