

**ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПОЛОЖЕНИЙ
РЕКОМЕНДАЦИИ МОТ № 198
«О ТРУДОВОМ ПРАВООТНОШЕНИИ» 2006 ГОДА
В СТРАНАХ ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ,
ВХОДЯЩИХ В ЕВРОПЕЙСКИЙ СОЮЗ**

Е. С. Батусова,

старший преподаватель кафедры трудового права
и права социального обеспечения
Национального исследовательского университета
«Высшая школа экономики»
кандидат юридических наук

Интеграционные процессы в странах Европейского союза приводят к необходимости нахождения общих подходов к вопросу о трудовом отношении и трудовом договоре как основании возникновения трудового правоотношения. По нашему мнению, большинство государств Восточной Европы, входящие в Европейский союз (Болгария, Венгрия, Польша, Румыния, Словакия, Чехия), в целом разделяют основные положения Рекомендации МОТ № 198 о трудовом правоотношении 2006 года (далее – Рекомендация МОТ № 198) [1]. Вместе с тем имеется и определенная специфика.

Рекомендация предусматривает, что основным для защиты прав работников в рамках трудового правоотношения является выявление фактов выполнения работы и выплаты за нее вознаграждения работнику, и суть трудового правоотношения не зависит от названия соглашения (п. 9 Рекомендации МОТ № 198). Таким образом, рекомендация напрямую не требует закрепление понятия трудового отношения. Государствам рекомендуется применять четкие методы, позволяющие ориентировать работников и работодателей в отношении определения существования индивидуального трудового правоотношения (п. 10 Рекомендации МОТ № 198).

Анализ трудового законодательства стран Восточной Европы, входящих в Европейский союз, позволяет сделать вывод о том, что в этих государствах существуют две основные модели реализации Рекомендации МОТ № 198.

Сущность первой модели (Болгария, Венгрия, Польша, Словакия, Чехия) состоит в том, что в законодательстве закрепляются

признаки трудовых отношений без выделения легальной дефиниции трудового договора и его характеристики. Специфика второй модели (например, Румыния) определяется акцентом на легальное понятие трудового договора.

Поскольку в Рекомендации МОТ № 198 отсутствует легальная дефиниция трудового договора, то первая модель в большей степени соответствует данной рекомендации. Однако, по нашему мнению, трудовые отношения не могут быть приравнены к трудовому договору, так как трудовой договор – это основание возникновения трудовых отношений.

Кроме того, отсутствие легальных дефиниций трудового договора и трудового отношения может привести к ухудшению правового положения работника и к произволу работодателя.

Проанализируем каждую модель более подробно.

Болгария пошла по пути закрепления понятия трудового отношения в Трудовом кодексе. В соответствии со ст. 124 Трудового кодекса Болгарии 1986 года трудовое отношение – это отношение, когда работник выполняет работу, на которую добровольно согласился, соблюдает дисциплину труда, а работодатель обеспечивает условия труда и оплачивает произведенную работу. Также законодатель закрепил, что отношения с работниками должны оформляться только как трудовые. Понятие трудового договора в Трудовом кодексе Болгарии отсутствует, но закреплены стороны трудового договора. Болгарский ученый-трудовик Р. П. Рачев указывает, что трудовой договор – это юридический акт, конкретизирующий трудовое отношение между работником и работодателем и являющийся его основанием возникновения [2].

Польский законодатель в ст. 22 Трудового кодекса 1974 года закрепил, что, вступая в трудовые отношения, работник выполняет работу определенного вида в интересах работодателя и под его контролем в месте им определенном, и в соответствии с режимом труда, установленным работодателем, за вознаграждение, уплачиваемое работодателем. Это понятие полностью соответствует Рекомендации МОТ.

Законодатель также определил, что независимо от названия договора работник находится в трудовых отношениях, а также ввел запрет подмены трудового договора гражданско-правовым.

В законодательстве Словакии закреплено лаконичное понятие трудового отношения – это отношение в связи с выполнени-

ем зависимого труда физических лиц для юридических лиц или физических лиц (§ 1 ч. 1 Трудового кодекса Словакии 2001 г.).

В Трудовом кодексе Чехии 2006 года установлено, что трудовые отношения оформляются трудовым договором, заключаемым между работником и работодателем, то есть фиксируется основание возникновения трудового отношения – трудовой договор. Кроме того, закреплено, что «трудовые отношения – это отношения, возникающие между работником и работодателем по поводу наемного труда» (ст. 1 Трудового кодекса Чехии). Таким образом, легальное определение трудовых отношений в Чехии лаконично и опирается на понятие зависимого труда.

Однако в Чехии также отсутствует легальное понятие трудового договора при указании на то, что он является основанием возникновения трудового отношения в ст. 33 Трудового кодекса Чехии 2006 года. Считаем, что перечень условий трудового договора вряд ли можно рассматривать как его определение.

В Трудовом кодексе Венгрии закреплено, что трудовое отношение должно оформляться трудовым договором, который является основанием его возникновения. В ст. 42 установлено, что в соответствии с трудовым договором работник обязан подчиняться работодателю, а работодатель должен предоставить работу работнику и оплатить ее, то есть признаки трудового отношения зафиксированы как права и обязанности сторон по трудовому договору.

В Трудовом кодексе Румынии (вторая модель реализации Рекомендации МОТ № 198) не определяется понятие трудового отношения, но закрепляется легальная дефиниция трудового договора. Устанавливается, что это договор, в соответствии с которым физическое лицо, являющееся наемным работником, берет на себя обязанности выполнять работу в интересах работодателя за вознаграждение в виде заработной платы. Также закреплено, что работодатель может быть как физическим, так и юридическим лицом (ст. 10 Трудового кодекса Румынии).

Такими образом, анализ трудового законодательства стран Восточной Европы, входящих в Европейский союз, позволяет утверждать, что процесс реализации Рекомендации МОТ № 198 – это динамичный процесс, характеризующийся с позиций наличия общего и особенного в правовом регулировании трудовых отношений в этих государствах.

Представляется, что в дальнейшем под действием глобализационных процессов в мире с учетом того, что страны, законо-

дательство которых рассмотрено, входят в Совет Европы и Европейский союз, будет выработано общее понятие трудового отношения и трудового договора для лучшей защиты трудовых прав работников. В частности, при появлении нетипичных трудовых отношений признаков трудового отношения, а именно работа под руководством и контролем работодателя, соблюдение дисциплины труда, становится основным для выявления того, подпадает ли труд лица под действие трудового законодательства.

Возможность привлечения рабочей силы посредством частных агентств занятости, появление дистанционной формы организации работы, расширение нетипичных отношений в сфере труда ухудшало положение таких лиц. Однако после включения труда таких работников в правовое поле и постепенного закрепления специальных прав и обязанностей, например для работников, привлекаемых агентствами, такие работники стали более защищенными.

Одновременно частные агентства занятости встречаются с тем, что направляемые ими работники обращаются в суд за признанием отношений с фактическими работодателями трудовыми. Сложности возникают при выявлении признака власти – подчинения. Таким образом, необходимо более четко формулировать признаки трудового правоотношения в национальном законодательстве (работа под контролем работодателя, работа в соответствии с полученными указаниями, работа на рабочем месте, которое указано другой стороной, интеграция работника в организационную структуру предприятия или организации, работа по графику, личное выполнение трудовой функции). Это позволит снизить количество трудовых споров.

Список использованных источников

1. Рекомендация МОТ № 198 о трудовых правоотношениях [Электронный ресурс] : [принята в г. Женеве 31.05.2006] // Сайт Международной организации труда. – Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r198_ru.htm. – Дата доступа: 01.09.2019.
2. Рачев, Р. П. Законодательство Болгарии и России о трудовом договоре: сравнительное исследование : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Р. П. Рачев ; Акад. труда и соц. отношений. – М., 2006. – 26 с.