

Презумпции в трудовом праве

Научный руководитель – Демидов Николай Вольтович

Лоскутникова Елизавета Дмитриевна

Студент (бакалавр)

Национальный исследовательский Томский государственный университет, Юридический институт, Томск, Россия

E-mail: loskutnikova.elis3939@mail.ru

Роль правовых презумпций в трудовом праве крайне велика, поскольку они являются эффективным правовым механизмом, помогающим осуществлять социальную функцию трудового права, восполнять пробелы в трудовом законодательстве [3, с. 189], а также устранять состояние неопределенности при невозможности применения других средств юридической техники [4, с. 220]. В.К. Бабаев под правовой презумпцией в материально-правовом смысле понимает «закрепленное в нормах права предположение о наличии или отсутствии юридических фактов, основанное на связи между ними и фактами наличными и подтвержденное предшествующим опытом» [2, с. 14]. В процессуальном смысле презумпция – предположение о наличии или отсутствии факта предмета доказывания [6, с. 604]. Вне зависимости от того, в каком смысле рассматривается понятие презумпции, можно выделить следующие ее признаки: опровержимость, высокая степень вероятности предположения, закрепленность в нормах права или судебной практике [1, с. 79]. Для трудового права проблема правовых презумпций является достаточно актуальной, что следует из указанной выше роли презумпций и невысокой степени освещенности данного вопроса в науке. Опираясь на трудовое законодательство и судебную практику, можно выделить несколько как материально-правовых, так и процессуально-правовых презумпций, применимых в рамках трудовых правоотношений, о которых будет сказано далее.

Презумпция невиновности. Статья 192 ТК РФ указывает, что к работнику может быть применено дисциплинарное взыскание при наличии его вины в совершении дисциплинарного проступка, в случае возникновения спора вина работника подлежит доказыванию работодателем [7, п. 53]. В рамках института материальной ответственности невиновность работника презюмируется, но не в случаях его полной материальной ответственности [8, п. 4]. В отношении работодателя действует презумпция невиновности, исключением является положение ст. 236 ТК РФ.

Презумпция трудовых отношений. В данный момент фактически действует презумпция гражданско-правовых отношений, которую, по мнению А.М. Лушников, следует заменить на презумпцию трудовых отношений для полной реализации социальной функции трудового права [5, с. 329]. Однако ст. 19.1 ТК РФ предусматривает толкование сомнений в пользу наличия трудовых отношений, что все-таки отражает социальную направленность и ставит в приоритет защиту прав работника, поэтому замена презумпции гражданско-правовых отношений не видится столь необходимой. Но идея толкования любых сомнений в пользу работника и в иных спорных ситуациях, не связанных с установлением трудовых отношений, кажется достаточно обоснованной.

Презумпция причинения нравственных страданий работнику неправомерными действиями работодателя. Данная презумпция не закреплена в законе, однако должна быть предусмотрена ввиду неимущественного характера права работника на труд, возможности требовать компенсации морального вреда за любые неправомерные действия работодателя [7, п. 63], необходимости защиты более слабой стороны трудовых правоотношений.

Презумпция добросовестности. Напрямую данная презумпция не закреплена, она вытекает из совокупности норм трудового права и судебной практики [5, с. 329]. Но при привлечении работника к дисциплинарной ответственности и его увольнении по инициативе работодателя данная презумпция в отношении работодателя не действует [7, п. 53].

Презумпция неправомерности условий договоров о труде и локальных нормативных актов, ухудшающих положение работников в сравнении с действующим трудовым законодательством [5, с. 330]. Данная презумпция выражена в ст. 9 ТК РФ и ст. 12 ТК РФ. При установлении факта ухудшения положения работника, локальные акты и иные договоры о труде считаются недействительными, что также отражает социальную направленность норм отрасли трудового права.

Презумпция бессрочности трудового договора вытекает из содержания ст. 58 ТК РФ: любой трудовой договор носит бессрочный характер, если условие о сроке его действия напрямую не закреплено в договоре. Однако даже в таком случае основания заключения срочного трудового договора должны быть законными, иная ситуация будет означать его бессрочность.

Презумпция несогласия работника на выполнение работы в условиях, отклоняющихся от нормальных. В таких условиях необходимо получение письменного согласия работника, наличие которого должно доказываться работодателем. Исключение: работодатель при доказывании законности увольнения по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, обязан предоставить доказательства отказа работника от перевода [7, п. 31], в данном случае презюмируется, что работник согласен на перевод.

Презумпция сохранения стабильности трудового договора. Презюмируется, что трудовой договор продолжает свое действие, если работник не настаивает на увольнении (ст. 80 ТК РФ). Также предполагается, что работник успешно прошел испытание и соответствует требованиям, предусмотренным для данной работы (ст. 71 ТК РФ) - трудовой договор по окончании срока испытания считается сохраненным, а его стабильность обеспечивается распространением общих правил прекращения трудовых правоотношений.

Указанный перечень презумпций не является исчерпывающим. Существует необходимость дальнейшего исследования данного вопроса для совершенствования трудового законодательства и обеспечения всесторонней защиты прав участников трудовых отношений.

Источники и литература

- 1) Анчишина Е.А. Презумпции в современном праве: понятие и правовое значение // Вестник Удмуртского университета. Серия «Экономика и право». 2021. № 1. С. 70-80.
- 2) Бабаев В.К. Презумпции в советском праве – Горький, 1974. С. 124.
- 3) Жильцов М.А. Роль презумпций и фикций в преодолении дефектов трудового права // Юридическая техника. 2010. № 4. С. 189-191.
- 4) Каранина Н. С. Сущность правовой презумпции: определение понятия «Презумпция» в современной теории права и российском законодательстве; признаки правовой презумпции // Юридическая техника. 2010. № 4. С. 213-220.
- 5) Лушников А.М., Лушникова М.В. Презумпции в трудовом праве: общеправовые и отраслевые // Юридическая техника. 2010. № 4. С. 327-331.
- 6) Осокина Г.Л. Гражданский процесс. Общая часть: учебник 3-е изд., перераб. М.: Норма: И Н Ф Р А - М, 2013. 703 с.
- 7) Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

- 8) Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 N 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю».