Фабула кейса представляла собой спор между работником (Борис) и работодателем (Роттердамский филармонический оркестр; далее — РФО). Роттердамский филармонический оркестр предложил Борису заключить бессрочный «нулевой договор». Последний представляет собой договор между работником и работодателем без указания рабочего времени, т.е. работник в соответствии с таким договором привлекается к выполнению работы в необходимое для работодателя время. Кроме того, стороны заключили лизинговый договор, в соответствии с которым РФО предоставлял Борису «английский рожок» (деревянный духовой музыкальный инструмент — разновидность гобоя; coranglais) на определенных условиях. Борис посчитал условия договора не совсем выгодными, поскольку в отдельных случаях ему приходилось отдавать половину гонорара за выступление РФО в качестве платы за аренду инструмента. В соответствии с условиями договора Борис мог выкупить инструмент при увольнении из оркестра, при этом оплата должна была осуществлена в течение шести недель после увольнения. Спустя какое-то время Борису поступило предложение от Дрезденского симфонического оркестра о приеме на работу на полный рабочий день. Как следствие — Борис проинформировал РФО о своем желании выкупить инструмент и попросил предоставить ему оплату по договоренности. Однако РФО отказало Борису на том основании, что по условиям договор он должен заплатить за инструмент в течение шести недель после увольнения.

Борис обвинил РФО в том, что они разрушают его карьеру, поскольку без «английского рожка» у него не будет работы в Дрездене и что его принуждают остаться в РФО.

Борис полагал, что поскольку он находится в трудовых отношениях с РФО, то, исходя из фактических обстоятельств дела, оркестр привлекает его к принудительному или обязательному труду, запрещенному статьей 4 Конвенции о защите прав человека и основных свобод.

Представители РФО отметили, что Борис является фрилансером, не работающим по трудовому договору с РФО, и, как следствие, положение статьи 4 Конвенции о защите прав человека и основных свобод не распространяется на отношения между Борисом и РФО.

В кейсе необходимо было ответить на два вопроса: 1) является ли Борис  *employee*, т.е. лицом, находящимся в трудовых отношениях с Роттердамским филармоническим оркестром; 2) применяются ли положения статьи 4 Конвенции о защите прав человека и основных свобод, предусматривающие запрет рабства и принудительного труда, к правоотношениям сторон?

Истцы, на стороне которых выступали магистранты 2 курса программы «Правовое обеспечение управления персоналом» Алена Маркелова и Владислав Симоненко, пытались доказать, что Борис является  *employee*, на которого распространяются положения трудового законодательства. В обоснование своей позиции истцы представляли материалы судебной практики. Кроме того, ими было проанализировано законодательство зарубежных стран, которые признают музыкантов employee. Более того, Алена и Владислав просили суд признать, что Роттердамский филармонический оркестр принуждает Бориса остаться в своем составе на том основании, что не позволяет заплатить за инструмент в рассрочку. В качестве основного аргумента истцы использовали «соображение гуманности и справедливости», указывая, что музыкант, который получает за одно выступление около 100 евро, не может за 6 недель выкупить инструмент, стоимость которого составляет примерно 5000 евро.

Ответчики, на стороне которых выступали Мехрона Мирзоева (магистрант 2 курса программы «Правовое обеспечение управления персоналом») и Рамодин Роман(студент 4 курса бакалавриата), напротив, доказывали, что Борис является  *self-employed person*, т.е. фрилансером, на которого положения трудового законодательства не распространяются. Ответчики проанализировали положения зарубежного законодательства, которое признает музыкантов фрилансерами (например, Румыния и Австрия). Кроме того, ответчики в обоснование своей позиции воспользовались тестами, специально разработанными для разделения  *employee*от  *self-employed*. Более того, Мехрона и Роман обращали внимание суда на то, что положение о принудительном труде не может быть применено в данной ситуации, поскольку, по их мнению, главным критерием принудительного труда является выполнение работы под угрозой какого-либо наказания в соответствии с Конвенцией МОТ № 29 «Относительно принудительного или обязательного труда».

Выслушав доводы сторон, суд, на стороне которого выступали Аделя Попова (магистрант 1 курса программы «Правовое обеспечение управления персоналом») и Константин Орлов (аспирант кафедры трудового права и права социального обеспечения), задали истцам и ответчикам несколько вопросов, после чего судьи отправился в совещательную комнату и спустя некоторое время огласили итоговое решение. По первому вопросу признать Бориса *employee*, т.е. работником, на которого распространяются положения трудового законодательства. Однако по второму вопросу суд не нашел оснований для удовлетворения требований истцов, таким образом, суд посчитал, что положения статьи 4 Конвенции о защите прав человека и основных свобод не подлежат применению. Таким образом, ответчикам удалось опровергнуть доводы истцов и одержать победу.