

Секция «Правовое регулирование отношений в сфере труда и социального обеспечения»

Актуальные проблемы правового регулирования удалённой работы

Научный руководитель – Сулейманова Фатима Олеговна

Патракеева Ксения Владимировна

Студент (магистр)

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

E-mail: geniuskсения@yandex.ru

2020 год бросил новые вызовы всему миру. Пандемия заставила изменить взгляды на многие вещи и показала «слабые» стороны всех сфер общественной жизни, в особенности - социальной сферы. В данной работе будут рассмотрены в частности вопросы влияния пандемии на трудовые правоотношения.

Работники и работодатели были вынуждены внезапно перейти в режим удаленной работы, время на тщательную организацию которого ни у кого не было. На фоне этого «всплыли на поверхность» пробелы в законодательном регулировании данного режима работы. При этом, стоит отметить, что в условиях стремительной цифровизации и диджитализации современного мира дистанционные работники - не такое уж редкое явление.

В связи с этим, международная организация труда оперативно разработала рекомендации для работодателей и работников по вопросам регулирования трудовых правоотношений. Данные акты рассматривают функции и обязанности обеих сторон в результате перехода на удаленный режим работы, разрешают различные вопросы и определяют пути и способы разрешения возникающих впоследствии проблем. К примеру, можно выделить такие моменты как:

- Необходимость оценки целесообразности и возможности перехода работника на дистанционную работу (к вопросу критериев наличия стабильного доступа в Интернет, а также в целом соответствия жилья работника требованиям безопасности и пр.);
- Обязанность работодателя обеспечить работника всеми техническими средствами, которые необходимы ему для осуществления своих трудовых функций;
- Рекомендации возмещать работнику расходы, понесенные при выполнении работы на дому (оплата интернет-соединения, электричества и пр.).

Также МОТ отмечает, что помимо решения технических вопросов, важно также проработать моменты измерения производительности труда и режима работы при удаленном формате. Ввиду того, что присутствие на рабочем месте фактически никак не контролируется со стороны работодателя, рамки режима рабочего времени «растекаются». Тут имеет место быть злоупотребление и дискриминация со стороны работодателя, который ориентируется не на количество часов, проведенных за компьютером, а на объемы выполненной работы. И чем больше работы выполняет сотрудник - тем больше задач ему отправляют. В данном вопросе МОТ отмечает необходимость для работодателем определять цели и сроки их достижения, ознакомить с ними работника, разработать план прозрачной подотчетности, проводить анализ заданий и контролировать сроки их выполнения. И, как основное, - оценивать и контролировать качество и количество выполненных задач и достижение результатов, а не отработанное время.

Помимо международного регулирования, все страны начали также вводить национальные меры по усовершенствованию регулирования трудовых правоотношений. К примеру:

- Венгрия начали вводить гибкие меры по регулированию «домашнего офиса» (это, к примеру, получение компенсации за оплату газа, воды; обязательное обеспечение работника компьютером, телефоном и пр.);
- В некоторых штатах Америки работники освобождены от налогообложения средств, выделенных им ввиду введения режима удаленной работы;
- Великобритания выработала особое национальное руководство по концепции «telework» (на основании общих рекомендаций МОТ в данном направлении).

В итоге можно сказать, что европейские страны активно вводят в практику новые нормы регулирования дистанционной работы.

Что касается России в данном вопросе - с этого года у нас появилось новое правовое регулирование удаленной работы. Законодательство совсем «свежее», на практике только начинает получать свое распространение. Однако уже можно отметить ряд недостатков текущего регулирования.

В работе проанализированы такие проблемы, как: неопределенность места работы удаленного работника, использование электронный цифровой подписи, трудовой договор с дистанционным работником (заключение и расторжение), выплаты компенсаций, режим рабочего времени и времени отдыха (рекомендуется переход от концепции норм рабочего времени в сторону концепции производительности труда). Также затронуты вопросы возможностей развития транснационального труда.

Это только часть проблем, которые не охвачены на данный момент нашим законодательным регулированием. Отдельно можно говорить про трудности трудоустройства иностранных граждан на удаленную работу, о проблемах развития транснационального труда ввиду отсутствия механизмов на национальном уровне и многих других недостатках. Удаленная работа только набирает обороты и стоит уделить внимание тщательному регулированию данного института ввиду множества потенциальных коллизий и проблем в теории и на практике.

Источники и литература

- 1) Европейском рамочном соглашении о теле- работе от 16.07.2002 (European Framework agreement on telework), подписанном социальными партнерами ETUC, UNICE/UEAPME и CEEP
- 2) Безбах В.В., Кончева В.А., Мендоса-Молина С.В. Особенности правового регулирования труда дистанционных работников // Пробелы в российском законодательстве. 2018. № 3. С. 244–246.
- 3) Закалюжная Н.В. Дистанционная работа и схожие правоотношения // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2015. № 2. С. 76–91
- 4) Лютов Н.Л. Дистанционный труд: опыт Европейского союза и проблемы правового регулирования в России // Lex Russica. 2018. № 10. С. 30–39.
- 5) Gerasimova E., Chernyaeva D., Korshunova T. New Russian Legislation on Employment of Teleworkers: Comparative Assessment and Implications for Future Development // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2017. № 2. Р. 116–129.