

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

Развитие работодательского контроля в условиях технологического прогресса и цифровизации экономики

Научный руководитель – Забрамная Елена Юрьевна

Садеков Ильдар Равилович

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Юридический факультет, Кафедра трудового права, Москва, Россия

E-mail: ildarsadekov@mail.ru

Каждому работодателю для успешного осуществления хозяйственной деятельности приходится контролировать все звенья производственного процесса, включая выполнение работниками своих трудовых обязанностей. Работодательский контроль является неотъемлемым признаком трудовых отношений, которые, как известно, основаны на соглашении между работодателем и работником о личном выполнении последним работы в интересах, под управлением и контролем работодателя. В настоящее время технологический процесс способствует появлению новых способов выполнения работниками работы - в подавляющем большинстве на основе платформ в сети Интернет. Происходят необратимые процессы цифровизации экономики, развития нетипичных форм занятости, при которых работодательский контроль видоизменяется, появляются новые способы его осуществления над работниками.

С учетом таких изменений современный массив способов осуществления работодательского контроля можно подразделить на два вида: традиционные и нетрадиционные (новые) способы.

Традиционные способы характерны для несамостоятельного труда в условиях типичных форм занятости, при которых рабочие места работников создаются самим работодателем на контролируемой им территории (например, в офисе, на предприятии и т.д.). При этом работники работают в одном из типичных режимов работы с ведением работодателем традиционного учета отработанного ими рабочего времени. Данная группа способов включает видеонаблюдение, запись и прослушивание телефонных разговоров, мониторинг электронной почты, мониторинг социальных сетей, систему контроля и управления доступом.

Анализ традиционных способов показал, что они давно устоялись на практике и осуществляются подавляющим большинством работодателей. Их применение имеет сложившуюся правовую основу, по данному вопросу уже сформировалась устойчивая судебная практика, которая развивается в едином направлении в России и за рубежом.

Вместе с тем, несмотря на то, что традиционные способы работодательского контроля сегодня являются эффективным инструментом в руках работодателя, не существует никакой гарантии их актуальности в обозримом будущем в виду появления новых технологий и цифровизации экономики, которые ведут к появлению все более технологически совершенных и инновационных (нетрадиционных) способов работодательского контроля.

Нетрадиционные (новые) способы характерны для нетипичных форм занятости, при которых допускается определенное саморегулирование работником своего рабочего времени, в связи с чем у работодателя возникают сложности в применении традиционных способов контроля. К этой группе способов относится применение работодателем кейлоггеров, скриншотов рабочего компьютера, GPS-трекинга.

Изучение данных способов и практики их применения позволяет сделать вывод о том, что они в большей степени подходят и применяются для контроля за работниками - субъектами нетипичных форм занятости, в том числе за дистанционными работниками.

В настоящее время нетрадиционные способы работодателю контроля используют узкий круг работодателей, однако можно прогнозировать постепенный переход к ним от традиционных способов. Сегодня в России пока нет устойчивой судебной практики и четкого законодательного регулирования по вопросам применения новых способов работодателю контроля. Однако за рубежом такая практика и нормативная база активно формируется, на что следует обратить внимание российскому законодателю при дальнейшем совершенствовании правового регулирования трудовых отношений.

Представляется, что правовое регулирование по данным вопросам необходимо, поскольку его отсутствие открывает широкий простор для злоупотреблений со стороны работодателя, что может выразиться в чрезмерном контроле за работниками и нарушении их конституционных прав.

Наиболее актуальной правовой проблемой в этой связи видится проблема неопределенности пределов работодателю контроля, которая в настоящее время находит определенное решение в практике Европейского Суда по правам человека и отчасти в отечественной судебной практике. Однако аспект законодательного урегулирования пределов работодателю контроля остается открытым и требует внимания законодателя. Представляется, что отечественному законодателю при правовом регулировании данного вопроса следует ориентироваться на те основные подходы относительно определения пределов работодателю контроля, которые на сегодняшний день выработаны в мировой и отечественной практике.

Источники и литература

- 1) Дворецкий В.Р. Прослушивание работодателями телефонных переговоров работников: законно ли это? // "Трудовые споры". 2006. № 5.
- 2) Скворцова. И. В компании вводится видеонаблюдение // Трудовые споры 2014. №6. С.64.
- 3) Туманов А.А. Система контроля и управления доступа организации как электронное средство взаимодействия между работодателем и работником // Электронное приложение к Российскому юридическому журналу. 2015. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-kontrolya-i-upravleniya-dostupomv-organizatsii-kak-elektronnoe-sredstvo-vzaimodeystviyamezhdu-rabotodatelem-i-rabotnikom> (дата обращения: 10.02.2021).
- 4) Workplace Challenges of Privacy, Social Media and Technology Issues, by Cynthia N. Sass, Esquire. 16th Annual Employment Law: Rights, Benefits and Emerging Issues, Sterling Education, Inc., 2017. [Электронный ресурс] URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/234649635.pdf>
- 5) Zyad El-Khatib. Die Überwachung von Arbeitnehmern am Arbeitsplatz. München. 2007. S.56 GRIN Verlag. [Электронный ресурс] URL: <https://www.grin.com/document/83572>
- 6) Постановлении Большой Палаты Европейского Суда по делу «Бэрбулеску против Румынии» (Bărbulescu v. Romania) от 5 сентября 2017 г., жалоба № 61496/08 // Бюллетень Европейского Суда по правам человека. 2017. №10