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

«Концепция переложения как современная проблема развития трудового права»

Научный руководитель – Потапов Андрей Владимирович

Сонов Артур Альбертович

Студент (бакалавр)

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

E-mail: artur_sonov@bk.ru

Современное трудовое право сталкивается с масштабными изменениями, которые как видоизменяют классические институты трудового права (трудовое правоотношение, трудовой договор, рабочее время, охрана труда), так и меняют фундаментальные основы, на которых формировалась идея трудового права как отрасли.

Так, в связи с появлением новых нетипичных форм занятости (платформенная занятость, дистанционная занятость, гиг-занятость) значительно ухудшилось положение работников и появилось понятие «прекаризация», отражающее снижение трудовых прав и гарантий работника в стремительно меняющейся структуре занятости. О недостатках, как нетипичных форм занятости, так и прекаризации было написано много в научной и учебной литературе. По нашему мнению, в современной науке трудового права можно говорить о появлении новой концепции переложения обязанностей работодателя на работника. Системно концепция переложения еще не исследовалась. Однако в научных работах высказываются идеи о постепенном систематическом переложении на работников все новых и новых обязанностей работодателя. Отмечается, что в "неолиберальной парадигме неустойчивость проявляется как дерегулирование социальной системы, перенос рисков со стороны государства и бизнеса на наемного работника. Неустойчивое состояние индивида разрушает его уверенность в социальной защите и оставляет его один на один со свободным рынком" [Бобков, 2018. С. 43]. Например, в условиях дистанционной занятости многие классические обязанности работодателя - обеспечение условий труда, предоставление рабочего места, охрана труда, обеспечение социально-бытовых нужд работников полностью перекладывается на самих работников.

Ст 312. 7 ТК РФ прямо закрепляет, что работодатель выполняет лишь некоторые обязанности по охране труда дистанционных работников.

Аналогичная ситуация с платформенными занятыми. Платформа по сути заменила работодателя для работников в сфере такси, курьерской доставки. При этом платформа практически не выполняет никаких обязанностей работодателя [Лютов, 2023. С 137].

Во многом это обусловлено отсутствием в ряде случаев трудовых отношений. Но даже когда трудовые отношения оформлены, весь процесс организации труда, обеспечения безопасности, удовлетворения нужд, организация рабочего дня и другие обязанности работодателя перекладываются на работников. Платформа выступает в лучшем случае посредником и распределителем заказов. На работника также перекладываются все социальные риски (временная нетрудоспособность, беременность, инвалидность) и издержки, поскольку никаких отчислений в социальные учреждения работодателем не производится.

Концепция переложения охватывает не только обязанности, но и права. Особенно ярко это проявляется в предоставлении труда работников. Практически все права работодателя косвенно осуществляет принимающая сторона. Так, принимающая сторона контролирует исполнение работником трудовых обязанностей, участвует в расследовании несчастных

случаев (ст 314.4 ТК РФ). Принимающая сторона имеет право требовать замены работника. Одновременно с этим по инициативе принимающей стороны работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности работодателем. Принимающая сторона исполняет и ряд обязанностей в отношении направленного работника (инструктаж по охране труда, знакомство с правилами, обеспечивает необходимыми материалами и инструментами).

Зарождающаяся концепция переложения - это очередной вызов для трудового права. Помимо очевидного несоответствия классическому трудовому отношению она ведет к утрате социальной и регулятивной основы трудового права. Многие обязанности работодателя были продиктованы необходимостью максимальной защиты работников и ограждения их от негативных факторов производственной среды.

Теперь же когда многие обязанности работодателя перекладываются на работников можно говорить об утрате социального потенциала трудового права в целом ряде профессий, а также о новом расширении дискриминации и прекаризации.

Борьба концепцией переложения обязанностей должна начинаться во-первых с ее признания, во-вторых с законодательного регулирования новых форм занятости в третьих - формирования новых основ надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

Источники и литература

- 1) Бобков В. Н. Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения; М. 2018.
- 2) Лютов. Н.Л, Черных Н.В. Трудовое право в условиях больших вызовов: М., 2023.