

УДК 34.4414

*Кротовская Ю.А.,
студентка 2 курса Юридического института
Северо-Кавказского федерального университета
Россия, г. Ставрополь
Научный руководитель: Лукинова С.А.*

ПРАВОВЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ И ЗАЩИТЫ ПРАВ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ

***Аннотация:** в статье рассмотрены проблемы защиты трудовых прав работника в условиях информационного общества и пандемии коронавируса – при формировании новых видов занятости и трудовых отношений. Предложены пути решения выявленных проблем, направленные на регулирование и защиту прав работника.*

***Ключевые слова:** защита трудовых прав, пандемия covid-19, удаленная работа, фриланс.*

PROTECTION OF THE EMPLOYEE'S INTERESTS UNDER THE LABOR LEGISLATION OF THE RUSSIAN FEDERATION

***Abstract:** The article considers the problems of protecting the labor rights of an employee in the conditions of the information society and the pandemic of coronavirus - when forming new types of employment and labor relations. There are proposed ways of solving the identified problems aimed at regulating and protecting the rights of the employee.*

***Keywords:** protection of labor rights, pandemic covid-19, remote work, freelance.*

На современном этапе отмечается повышение уровня общей юридической грамотности работников в России, однако по оценке Верховного суда РФ из общего количества трудовых споров (которых насчитывается менее 590 000) почти все (500 000) возникли по вопросам оплаты труда работников. Интересно, что из 500 000 таких споров удовлетворено свыше 97%. При этом споры о нарушении прав работников вследствие неправомерного перераспределения финансового вознаграждения между руководством и рядовыми работниками в процессе трудовой деятельности занимают менее 0,01% в судебной практике, а также помимо трудовых споров отмечается в области нарушения трудовых прав в частности, по вопросам рабочего времени, времени отдыха.

Пандемия коронавируса стала фактором, который существенно осложнил положение работников во многих областях (удаленная работа, увольнение и снижение заработной платы в связи с закрытием предприятий, переход на совместительство и ненормированный день в некоторых сферах (медицина, курьерская доставка). Основной проблемой в области регулирования трудовых отношений в рамках пандемии стала проблема регламентации удаленной работы (ее порядка, условий, требований к работнику и к работодателю со стороны работника). В частности, разработан ряд рекомендательных документов в области учета рабочего времени при организации удаленной работы, выплаты заработной платы: Федеральный закон от 8 декабря 2020 г. N 407-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях"¹. Однако проблема их применения на практике состоит в том, что трудовые отношения во-многом регулируются трудовым договором, что не вполне исключает

¹ Федеральный закон от 8 декабря 2020 г. N 407-ФЗ

возможность нарушения прав работника, как более зависимого субъекта в таких отношениях.

Наиболее проблемными вопросами в области защиты прав работников в рамках пандемии коронавируса стали такие, как:

1. Регулирование удаленной занятости, а также отслеживание трудовой деятельности работника, в том числе посредством использования специальных технических средств.

2. Нормирование оплаты труда при удаленной занятости, с учетом продуктивности удаленной работы, а также того факта, что работник тратит собственные ресурсы (например, электроэнергию, интернет-трафик).

3. Переход правоотношений между работником и работодателем из формата, регулируемого Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ ² в гражданско-правовой формат. Многие работодатели предпочли в условиях пандемии не нанимать работников, а использовать услуги фрилансеров, с которыми заключается не трудовой договор, а гражданско-правовой договор о выполнении работ (например, разработка контента для сайтов, администрирование сайтов и др.). Однако такой гражданско-правовой договор не позволяет в полной мере защитить права работника, ввиду того, что работодатель в этом случае не производит отчисления соответствующих сборов в ФСС и Пенсионный фонд Российской Федерации ³. В ряде случаев, между работником и работодателем не заключается никакого договора, что провоцирует рост теневой занятости, и следовательно, приводит к снижению собираемости налогов и сборов в бюджет, а кроме того, нарушает права работника на социальное обеспечения.

Создание условий для работников – обязанность работодателя в соответствии с ТК РФ. Однако возникает вопрос, как именно работодатель (и в каком объеме) может обеспечить работнику оптимальные условия труда в

² Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ

³ Закон РФ от 07.02.1992 N 2300-1 (ред. от 18.07.2019) "О защите прав потребителей"

соответствии с трудовым законодательством в том случае, если работник работает дома.

Также существенной проблемой является право выбора работника в части формата занятости – традиционной или удаленной. В частности, многие работодатели, особенно на современном этапе, не стремятся перейти с системы удаленных рабочих мест в своих организациях в систему традиционных рабочих мест. Это обусловлено тем, что в целом удаленная занятость работника для работодателя обходится значительно дешевле (нет необходимости содержать или снимать рабочее помещение, оплачивать Интернет, телефонную связь, коммунальные услуги офиса и др.). Это предполагает, что фактически работника ставят перед фактом, что его занятость будет, к примеру, исключительно удаленной.

Работодатель, к сожалению, может неоправданно занижать заработную плату, а в масштабах страны это может привести к «демпингу» заработных плат на рынке труда. И до пандемии коронавируса существовала тенденция нанимать удаленных работников из других регионов, в которых уровень заработной платы в целом, ниже. Например, работодатель, который находится в Москве мог нанять специалиста на удаленную занятость из Саратова и платить ему заработную плату существенно более низкую, чем он платил бы «московскому» работнику с тем же объемом компетенций. С одной стороны, такая ситуация объективна и существует ввиду разницы экономического развития регионов, но с другой – возникает вопрос ущемления в трудовых правах работников.

Аналогичная ситуация возникла в условиях перехода на самозанятость, формирование правового статуса самозанятого. После урегулирования правового налогового статуса самозанятых граждан, в их число «переквалифицируются» многие индивидуальные предприниматели, уплачивающие в настоящее время налоги в размере 6 % от дохода, и будут стремиться перейти на 4%, предусмотренные законопроектом для

самозанятых. Фактически в практике это приводит к тому, что работодатель превращается в самозанятого и предлагает работнику – также в статусе самозанятого, осуществить работу и услуги с последующей оплатой и налогом в размере 4%.

Цифровизация и пандемия коронавируса обусловила тот факт, что многие люди, в особенности, молодые, постоянно или временно предпочитают работать в сети Интернет в формате занятости «freelance» (фриланс), что является более легким вариантом занятости (например, в части планирования собственного графика), а также, зачастую, позволяет получать больший доход.⁴

Деятельность в формате фриланса – это различные услуги по разработке сайтов, копирайтингу, рерайтингу, разработке рекламы и размещение ее в социальных сетях. Фриланс – это своего рода также дистанционный рынок труда, на котором преимущественно работает молодежь, ввиду того, что уровень их компьютерной грамотности значительно выше, чем у старшего поколения.⁵

Таким образом, основными факторами, которые влияют на формирование «рынка фриланса», можно отметить такие, как⁶:

1. Низкий уровень компетенций, что ведет к высокой доле прекариата и безработице.
2. Развитие дистанционного рынка труда в рамках пандемии коронавируса – фриланс, дистанционная работа.

Это обуславливает актуальность проблем правового регулирования занятости молодежи в формате фриланса, а именно:

⁴ Черных Н. В. Трудовое законодательство России vs коронавирус: кто победит? // Актуальные проблемы российского права. 2020. №5 (114).

⁵ Майстренко Г.А., Майстренко А.Г. Действия работодателя в условиях пандемии COVID-19 и после // Образование и право. 2020. №4.

⁶ Ярош А.В. Роль работодателя в сохранении здоровья своих работников в условиях распространения Covid-19 // Образование и право. 2020. №4.

1. Невозможность отслеживания реальных доходов (большинство людей зарабатывает в формате фриланс нелегально, то есть, не уплачивая установленных законом налогов и сборов). Данная проблема решается через оформление таких молодых людей, как самозанятых, что позволит также соблюдать и права молодежи в том числе, например, право на пенсионные отчисления, социальную поддержку от государства (как это продемонстрировала ситуация с поддержкой в период пандемии коронавируса).

2. Наличие теневых видов деятельности, которые не могут быть урегулированы при помощи правовых норм (например, написание дипломов и диссертаций на заказ). Решение данной проблемы лежит через организации соответствующей контрольной и надзорной деятельности в данной области.⁷

3. Невозможность однозначно идентифицировать конкретную деятельность как предпринимательскую или трудовую. Предпринимательская деятельность определена нормами Гражданского кодекса РФ⁸, как деятельность, осуществляемая на постоянной основе, с целью извлечения прибыли, не запрещенная законом.

Таким образом, можно отметить сегодня существенные проблемы в области правового регулирования работы в формате фриланс, которые приводят не только к получению ими нелегального дохода, а также осуществлением противоправной деятельности, но и не способствуют реализации прав отдельных категорий (в первую очередь, прав на пенсионное обеспечение), проблемы в области регулирования отношений работника и работодателя в рамках удаленной работы, в особенности, в части проблемы защиты прав работника, учета его рабочего времени, проблемы в части разработки и использования электронных документов, в том числе, трудовых договоров, заключаемых в электронном формате.

⁷ Майстренко Г.А., Майстренко А.Г. Действия работодателя в условиях пандемии COVID-19 и после // Образование и право. 2020. №4.

⁸ Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 16.12.2020)

Решение вышеуказанных проблем защиты трудовых прав предполагает последовательное совершенствование трудового законодательства в части регулирования трудовой деятельности в дистанционном формате. Так, с 01.01.2021 были введены изменения в статьи 312.1-312.9 Трудового кодекса РФ.

Основными рекомендациями для урегулирования отдельных проблем в области трудовых отношений, могут стать такие, как:

1. Формирование и утверждение системы норм труда для удаленной работы, специфики учета и мониторинга рабочего времени (например, возможность установить на компьютер работника программу для отслеживания его действий только с письменного согласия работника и с определенной компенсацией за нарушение личной тайны и определенный риск безопасности персональных данных).

2. Закрепление обязанности работодателя обеспечивать удаленных работников необходимыми ресурсами (оплата телефона, Интернета, покупка персонального компьютера и др.).

3. Установление возможности выбора работника в части занятости – удаленной или традиционной.

4. Установление порога заработной платы за удаленную занятость не ниже, чем за традиционную занятость.

5. Установление системы отслеживания деятельности и платежей самозанятых граждан, с целью выявления фактов правоотношений, которые являются признаками длительных трудовых отношений, а не отношений предпринимательства.

Список литературы:

1. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 16.12.2020) // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/d987f8aecdea90060f74c0c6bdf46d28f528d7e/

2. Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ//
http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

3. Закон РФ от 07.02.1992 N 2300-1 (ред. от 18.07.2019) "О защите прав потребителей" // База Консультант
http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_305/

4. Линхоева Е.М. Защита трудовых прав работников в период пандемии covid-19: сравнительно-правовой анализ законодательства России и зарубежных стран // StudNet. 2020. №10. URL:
<https://cyberleninka.ru/article/n/zaschita-trudovyh-prav-rabotnikov-v-period-pandemii-covid-19-sravnitelno-pravovoy-analiz-zakonodatelstva-rossii-i-zarubezhnyh-stran> (дата обращения: 07.06.2021).

5. Майстренко Г.А., Майстренко А.Г. Действия работодателя в условиях пандемии COVID-19 и после // Образование и право. 2020. №4. URL:
<https://cyberleninka.ru/article/n/deystviya-rabotodatelya-v-usloviyah-pandemii-covid-19-i-posle> (дата обращения: 07.06.2021).

6. Черных Н.В. Трудовое законодательство России vs коронавирус: кто победит? // Актуальные проблемы российского права. 2020. №5 (114). URL:
<https://cyberleninka.ru/article/n/trudovoe-zakonodatelstvo-rossii-vs-koronavirus-cto-pobedit> (дата обращения: 07.06.2021).

7. Ярош А.В. Роль работодателя в сохранении здоровья своих работников в условиях распространения Covid-19 // Образование и право. 2020. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-rabotodatelya-v-sohranении-zdorovya-svoih-rabotnikov-v-usloviyah-rasprostraneniya-covid-19> (дата обращения: 07.06.2021).

8. Федеральный закон от 8 декабря 2020 г. N 407-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях"