

## Будущее в сфере труда:

### Судебные тяжбы по вопросу трудовых отношений в экономике краткосрочных проектов

#### Ежегодный Брифинг по корпоративной правовой подотчетности. Первый выпуск, март 2019

Мир трудовых отношений меняется, и юристы играют ключевую роль в формировании его будущего. Появление новых бизнес-моделей, использующих технологии смартфонов, наряду с привычным стремлением компаний удерживать расходы на рабочую силу на низком уровне делают наемный труд более нестабильным, придавая временный и нерегулярный характер. Однако все чаще это стало оспариваться в судах: работники подают иски против своих работодателей за попытки классифицировать их как независимых подрядчиков, тем самым отказывая им в основных трудовых правах и защите, обычно предоставляемых работникам.

Быстро растущая проектная экономика - с такими нашумевшими цифровыми платформами, как Uber, Lyft (транспорт) и TaskRabbit (рынок фриланса) - разрушает традиционную концепцию занятости, используя нетрадиционные парадигмы найма, такие как нерегулярная, временная, внештатная занятость, работа «по звонку» или найм на краткосрочный проект с целью увеличения производительности и прибыли компании.

Хотя определенная гибкость может устраивать некоторых работников, неправильная классификация типа их занятости как «независимых подрядчиков», в отличие от наемных работников, позволяет компаниям получать прибыль без обязательств, которые обычно несут работодатели в соответствии с трудовым законодательством. Согласно [последним оценкам](#), компаниям стоило бы в среднем на 20–30% дороже классифицировать водителей и других работников краткосрочных проектов как наемных работников, а не как независимых подрядчиков.

Тем не менее, только когда работники юридически классифицируются как наемные работники, они имеют доступ к международно признанным правам и средствам защиты, таким как постоянная или безопасная работа; минимальная заработная плата и оплата за сверхурочную работу; а также социальная защита, такая как продолжительные декретные пособия и выгоды в вопросах медицинского обслуживания, страхование занятости и пенсионные накопления. В отсутствие

такой защиты работники часто сталкиваются с плохой оплатой труда, трудовой эксплуатацией и общей экономической нестабильностью.

В результате все большее число нестандартных работников пытаются отстаивать свои трудовые права в залах судебных заседаний, предъявляя иски работодателям для удовлетворения жалоб и улучшения условий труда. Эти судебные иски, поданные в юрисдикциях по всему миру, создают возможность для разработки новых стандартов занятости с помощью прецедентного права. Залы судебных заседаний играют все более важную роль в разъяснении, толковании и определении новых трудовых отношений, серьезно испытывая правовые нормы в свете трудовых реалий, и побуждая правительства вносить изменения и заполнять пробелы в существующем законодательстве.

**2018 год был годом важных побед, но также и крупных поражений для рабочих.** Как подробно изложено в отчете и обзоре судебных исков, прилагаемых к нему, суды во всем мире применяли разные критерии и приходили к разным выводам о том, были ли работники неправильно классифицированы компаниями, на которые они подавали в суд.

Многие дела против компаний с краткосрочными контрактами были урегулированы вне суда, в то время как другие иски были оспорены в апелляциях в вышестоящие суды. Задача компаний состоит в том, чтобы не дать судам создать обязательные правовые прецеденты, которые могут открыть шлюзы для других работников по краткосрочным контрактам для подачи аналогичных исков.

Зачастую истцы, подающие индивидуальные иски, не могут позволить себе затраты на длительные судебные разбирательства, что делает их более уязвимыми и склонными принимать условия урегулирования. Тем не менее, работники по краткосрочным контрактам все чаще объединяются и подают коллективные иски против своих работодателей, тем самым распределяя судебные издержки между несколькими истцами.

Еще одним преимуществом коллективных исков является то, что решение суда позволяет всем истцам, находящимся в аналогичном положении, воспользоваться предоставленным средством правовой защиты. Однако, как показывает недавнее прецедентное право, многие компании активно

препятствуют работникам в организации и подаче коллективных исков, дополняя свои контракты положениями о принудительном арбитраже, которые обычно не позволяют работникам подавать или присоединяться к групповым искам.

Компании также противостоят таким судебным искам попытками предотвратить принятие трудовых норм. В США компании, работающие по краткосрочным контрактам, лоббируют в законодательных органах изменения государственных трудовых законов и отмену местных нормативных актов. Однако, законодательные органы по всему миру устраняют пробелы в защите по-разному и с помощью различных инициатив, в том числе законодательных актов, законопроектов исполнительной власти и формирования рабочих групп. Рабочие и организации гражданского общества сосредоточены на пересмотре условий законного трудоустройства и стратегий профсоюзов в свете изменения трудовых отношений.

Чтобы создать будущее общего процветания, а не еще большего неравенства, мы должны поставить права человека в центр трудовых переговоров и отношений. Работая вместе, правительство и бизнес могут использовать технологии для создания более инклюзивной экономики. Разделяя бремя риска и стремясь к достижению большего равенства результатов и возможностей, можно создать экономику, обеспечивающую работникам безопасность доходов, защиту рабочих мест и право коллективно формировать, и определять будущее своей работы.

В дальнейшем необходимо использовать три ключевые возможности, чтобы создать лучшее будущее в сфере труда для всех:

### **1. Корпоративная ответственность за соблюдение прав человека**

Компании должны выполнять свои обязательства по соблюдению прав человека и, в частности, трудовых прав в соответствии с Руководящими принципами ООН. Как минимум, это означает, что компании должны:

(а) Правильно классифицировать работников для обеспечения осуществления трудовых прав и социальной защиты в полной мере, а также воздерживаться от оспаривания политики и законодательных норм, которые предоставляют такую защиту.

б) внедрить политику и процессы в области прав человека, предоставления средств правовой защиты и надлежащей должной осмотрительности по соблюдению прав человека; а также

(в) Предусмотреть или сотрудничать в предоставлении законных средств правовой

защиты и отменить положения в трудовых договорах о принудительном арбитраже.

### **2. Законодательная реформа**

Законодатели во всем мире должны обеспечить, чтобы их законопроекты и предложения основывались на презумпции в пользу статуса работника и предоставляли работникам краткосрочных контрактов те же права и защиту, что и штатным работникам, включая минимальную заработную плату, оплачиваемую сверхурочную работу, страхование по безработице, компенсацию работникам, отпуск по семейным обстоятельствам и болезни, а также право на ведение коллективных переговоров.

Компании должны воздерживаться от лоббирования против этих необходимых законодательных реформ.

### **3. Коммерческие стимулы**

Правительства должны сменить существующую парадигму с такой, которая стимулирует бизнес классифицировать работников как «независимых подрядчиков» или «внештатных сотрудников», на ту, которая будет создавать стимулы для предприятий классифицировать работников как «штатных работников», тем самым укрепляя их возможности отстаивать свои права на рабочем месте.