

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
«ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ»
Факультет права

Габбасова Рушана Рифовна

**ИНДИВИДУАЛЬНО-ДОГОВОРНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ
ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ
ЭКОНОМИКИ**

Выпускная квалификационная работа - МАГИСТЕРСКАЯ
ДИССЕРТАЦИЯ
по направлению подготовки «Юриспруденция»
образовательная программа «Правовое обеспечение управления
компанией и персоналом»

Рецензент:

Научный руководитель:
к.ю.н., доцент

М.М. Панарина

Москва 2021

СОДЕРЖАНИЕ

У

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ИНДИВИДУАЛЬНО-ДОГОВОРНОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	8
§ 1. Понятие, признаки и стадии индивидуально-договорного регулирования трудовых правоотношений.....	8
§ 2. Принципы и ограничения применения индивидуального договорного регулирования в трудовом праве.....	24
§ 3. Индивидуальные правовые акты как форма реализации индивидуально-договорного регулирования трудовых правоотношений.....	31
§ 3.1. Трудовой договор.....	31
§ 3.2. Дополнительные соглашения к трудовому договору..	37
ГЛАВА II. ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА ТРАНСФОРМАЦИЮ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	43
§ 1. Общие положения о трансформации трудовых отношений.....	43
§ 2. Переход на электронный кадровый документооборот. .	46
§ 3. Использование смарт-контрактов и технологии блокчейн в трудовых правоотношениях.....	50
§ 4. Цифровизация контрольных функций работодателя за выполнением работниками трудовых обязанностей.....	54
§ 5. Автоматизация рабочих процессов (делегирование функций компьютерным программам).....	59
ГЛАВА III. ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ НА ИНДИВИДУАЛЬНО-ДОГОВОРНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	66
§ 1. Общие положения об индивидуально-договорном регулировании труда в условиях цифровой экономики.....	66
§ 2. Индивидуально-договорное регулирование труда дистанционных работников.....	70
§ 3. Индивидуально-договорное регулирование и характеристика платформенной занятости.....	81

ЗАКЛЮЧЕНИЕ	92
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	97

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы. Цифровизация и глобализация экономики, автоматизация производственных процессов, внедрение механизмов искусственного интеллекта в деятельность организаций неизменно влияют на трудовые отношения. Так, например, ВЦИОМ и Social Business Group в совместном аналитическом докладе «Цифровая грамотность и удаленная работа в период пандемии»¹, указали, что по статистическим данным количество работников, перешедших в 2020 году на дистанционную работу, возросло в восемь раз по сравнению с прошлыми годами.

Соответственно, трудовые отношения начинают активно трансформироваться: появляются нестандартные формы занятости населения, новые способы взаимодействия работника и работодателя, развиваются и все чаще применяются на практике гибкие трудовые договоры. Об этом, в частности, свидетельствуют последние изменения Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года² (далее – ТК РФ) касающиеся труда дистанционных работников, обсуждения в научных кругах необходимости государственного регулирования платформенной занятости,

¹ Совместный аналитический доклад ВЦИОМ и Social Business Group «Цифровая грамотность и удаленная работа в период пандемии» // Официальный сайт SBG [Электронный ресурс]. URL: <https://socialbusinessgroup.ru/uploads/s/m/s/i/msiugb4swvjk/file/AMo1W3qz.pdf?preview=1> (дата обращения: 14.04.2021 г.)

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (с посл. изм. и доп. от 05.04.2021 № 74-ФЗ) // Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 15.04.2021).

осуществления работодателем контрольных функций с использованием электронных средств и инструментов.

В то же время, государство не всегда стремится к быстрой регламентации вновь возникших институтов; представляется, что оно первоначально намеренно предоставляет инициативу непосредственным участникам трудовых правоотношений. В связи с этим, в последние годы основным механизмом регулирования трудовых прав и обязанностей становится процесс индивидуального договорного регулирования, создания индивидуальных правовых актов на основе совместного волеизъявления работника и работодателя.

Таким образом, в связи с развитием цифровой экономики изучение сферы индивидуально-договорного регулирования представляет в настоящее время особый научный и практический интерес.

Объектом магистерской диссертации являются общественные отношения, возникающие в процессе индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений работников и работодателей. **Предметом** - совокупность правовых норм, практика их применения, положения зарубежного законодательства и судебная практика, монографии, диссертационные исследования и научные статьи по данному вопросу.

Цель исследования. Целью настоящей работы является рассмотрение общих положений об индивидуальном договорном регулировании трудовых отношений, теоретических и практических аспектов влияния цифровой экономики на индивидуальное договорное регулирование трудовых правоотношений.

Задачи исследования. Достижение указанной цели обусловило необходимость постановки и решения следующих профессиональных задач:

1. Формирование понятия, признаков и стадий индивидуально-договорного регулирования трудовых правоотношений;

2. Определение ограничений применения индивидуального договорного регулирования в трудовом праве;

3. Исследование индивидуальных правовых актов как формы реализации индивидуального договорного регулирования трудовых правоотношений;

4. Выявление тенденций развития индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений в условиях цифровой экономики.

Теоретическая основа выпускной квалификационной работы. Основными аспектами изучения проблем в сфере индивидуально-договорного регулирования, цифровизации трудовых правоотношений посвятили свои труды Бугров Л.Ю., Войтковская И.В., Воронцов Д.И., Дивеева Н.И., Куренной А.М., Коршунова Т.Ю., Лескина Э.И., Лушников А.М., Лушникова М.В., Н.Л. Лютов, Нуртдинова А.Ф., Павловская О.Ю., Петров А.Я., Рахматуллина Р.Н., Хохлов Е.Б., и другие.

Научная новизна исследования. Работа представляет собой комплексное исследование влияния цифровой экономики на индивидуальное договорное регулирования трудовых правоотношений, направлена на выявление понятия и особенностей индивидуально-договорного регулирования, анализ индивидуально-правовых актов,

используемых в процессе трудового взаимодействия между работником и работодателем, выявление проблем в изучаемой области и формирование предложений по внесению изменений в действующее законодательство, совершенствованию правотворческого и правоприменительного процесса.

Теоретическая и практическая значимость работы.

На основе систематического анализа правовых норм, судебной практики, международного опыта, проведенных в настоящем исследовании, предлагаются точечные изменения отечественного законодательства, которые по мнению автора могут решить имеющиеся в настоящее время пробелы, правовые коллизии или улучшить (упростить) договорную практику между работниками и работодателями.

Сформированные магистерской диссертацией выводы и предложения могут быть использованы в процессе написания и подготовки учебной литературы по дисциплинам трудовое право, основы кадрового делопроизводства, правового обеспечения управления компанией и персоналом.

Методологическую основу выпускной квалификационной работы составляет комплексное применение общих и специальных методов научного познания: диалектического, системно-структурного, логического, сравнительного, правового.

Положения, выносимые на защиту:

1. Формулировано авторское определение понятия индивидуально-договорное регулирование, под которым по мнению автора следует понимать совокупность приемов и способов правового воздействия на трудовые и непосредственно связанные с ними отношения, когда в

результате процесса согласования волею работника и работодателя, ими самостоятельно, но с учетом законодательных ограничений, определяются условия индивидуальных правовых актов, которыми устанавливаются, изменяются или прекращаются субъективные трудовые права и обязанности.

2. Предложено дополнить действующее трудовое законодательство определением «предложение работы». Так, в частности, автор предлагает понимать под предложением работы индивидуальный правовой акт, подготовленный потенциальным работодателем для конкретного соискателя, в целях отражения условий будущего трудового договора, которые не могут быть в одностороннем порядке изменены работодателем.

3. Обобщена практика правомерности применения работодателями электронных средств при осуществлении контрольных функций, выявлены основные принципы и ограничители. В частности:

1) работодатель вправе проводить проверку применения работником телефона, электронной почты или Интернета на рабочем месте, но только в тех случаях, когда она требуется для достижения правомерной и обоснованной цели и выполнена в строгом соответствии с закрепленной процедурой;

2) при проведении проверки работодатель в любом случае должен руководствоваться принципами необходимости, уточнения цели, прозрачности, законности, пропорциональности и безопасности.

4. Предложено включить в статью 312.1 ТК РФ положения следующего содержания: «Местность выполнения

трудовой функции – это определенная сторонами трудового договора территория, на которой дистанционный работник преимущественно или в обязательном порядке (в зависимости от характера трудовых правоотношений) осуществляет трудовую функцию. Местность выполнения трудовой функции может быть изменена работником по собственной инициативе, если это не влечет невозможность исполнения обязанностей по трудовому договору на прежних условиях или иное прямо не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору».

5. Выявлены проблемные аспекты использования платформенной занятости на территории Российской Федерации:

1) Сложность механизма взаимодействия агрегаторов с исполнителями через посреднические организации.

2) Сложность взаимодействия исполнителей с алгоритмами платформы (система рейтингов, вознаграждений, деактивация учетной записи).

3) Отсутствие определенности в правовом статусе лиц, которые взаимодействуют с электронными площадками, совокупности их прав и обязанностей.

4) Формальный подход судов в оценке отношений между исполнителями и агрегаторами.

На основе этого анализа предложено дополнить раздел XII ТК РФ главой об особенностях регулирования труда исполнителей, взаимодействующих с электронными площадками для поиска и выполнения работы, в частности,

закрепив правовой статус указанных лиц, гарантировав им минимальный набор трудовых прав.

Структура выпускной квалификационной работы.

Настоящая работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников и научной литературы.

ГЛАВА I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ИНДИВИДУАЛЬНО-ДОГОВОРНОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

§ 1. Понятие, признаки и стадии индивидуально-договорного регулирования трудовых правоотношений

Трудовые правоотношения всегда были и будут подвержены общественным изменениям. Появление новых отраслей и профессий, возникновение альтернативных форм занятости населения, методов и способов привлечения персонала стали следствием процессов глобализации и цифровизации, становления и развития в стране рыночной экономики, автоматизации производства.

Учитывая негативные и позитивные проявления данных тенденций, государство ставит перед собой задачу совершенствовать и модернизировать нормы трудового права, закреплять и развивать новые способы правового регулирования в сфере труда. В качестве примеров такого рода изменений можно отметить введение в ТК РФ и реформирование норм, регулирующих труд дистанционных работников, совместителей, лиц с семейными обязанностями, спортсменов и тренеров; поэтапное введение электронного кадрового документооборота, в том числе повсеместное внедрение электронных трудовых книжек³.

В то же время, государственный аппарат не всегда оперативно реагирует на объективную необходимость

³ Федеральный закон от 16.12.2019 N 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» // Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 15.03.2020).

систематического обновления трудового законодательства в части закрепления новых общественных отношений в сфере труда. Прежде всего, следует отметить, что законодательный процесс является достаточно длительным по своей сути. Государством первоначально должны быть проанализированы все позитивные и негативные проявления возникшего института, и лишь в последствии инициирован законотворческий механизм. Таким образом вновь принятый нормативный правовой акт, регулирующий трудовые правоотношения, во-первых, является результатом уже сложившейся практики и редко дополняется какими-либо прогрессивными положениями, а, во-вторых, соответственно, может утратить свою актуальность, ввиду появления тех проблем, которые государство по объективным причинам не смогло учесть ранее.

В связи с этим, в настоящее время все больше полномочий по регулированию трудовых правоотношений возлагается на лиц, реализующих право. При этом государство принимает на себя главным образом роль внешнего регулятора, закрепляющего основополагающие права, гарантии, обязанности и ограничения, которые должны соблюдаться и не нарушаться субъектами трудового права под угрозой юридической ответственности. В противовес этому, деятельность работников и работодателей признается внутренним регулированием, так как в рамках дозволенного государством поведения они вправе самостоятельно определять наличие или отсутствие необходимости включения определенных условий в трудовой договор и дополнительные соглашения.

Таким образом, в последние годы в науке трудового права все большее внимание начинает уделяться проблемам применения метода индивидуального договорного регулирования, его соотношению с государственным регулированием с одной стороны и коллективно-договорным регулированием с другой.

Индивидуальное договорное регулирование в трудовом праве представляет собой часть более общего понятия – «метод договорного регулирования», который реализуется на основе согласования воли сторон путем заключения, изменения, дополнения и прекращения индивидуальных актов.

Принимая во внимание частноправовую природу данного метода, безусловно, необходимо отметить, что приемы и способы договорного регулирования возникли и получили наибольшее развитие в гражданском праве. Особую роль в этом, безусловно, сыграло минимальное присутствие государства, а также реализация основополагающих цивилистических принципов, в частности, принципа равенства участников общественных отношений, принципа свободы договора. Однако, несмотря на тот факт, что государство участвует в трудовом праве куда в большем объеме, чем в гражданском, возможность применения метода индивидуального договорного регулирования в трудовых правоотношениях не исключается, но тем не менее значительно ограничивается.

Не возникает сомнений в том, что в рамках процедуры заключения трудового договора работник и работодатель формально имеют равные права и возможности. В последующем, горизонтальные отношения

трансформируются в вертикальные, в связи с чем одна сторона трудового правоотношения становится менее защищённой, чем другая. Соответственно, работодатель, как субъект, наделенный некими контрольными функциями по отношению к работникам, приобретает условную возможность навязывать последним определенный тип поведения.

В то же время, важно подчеркнуть, что данное обстоятельство не предполагает полный и безоговорочный отказ от принципов равенства и свободы договора в трудовом праве. От того факта, что работодатель обладает властными полномочиями (контроль за выполнением правил внутреннего трудового распорядка, наложение дисциплинарных взысканий за ненадлежащее выполнение трудовых функций), соглашения, которые подписываются в целях изменения или прекращения трудовых правоотношений, не становятся автоматически недействительными, ввиду несоответствия воли и волеизъявления. На основе совместно достигнутого согласия субъекты трудового правоотношения не лишены права на внесение корректировок, дополнений или изменений в сложившиеся трудовые отношения, такие действия являются правомерными. Таким образом, использование приемов и способов индивидуального договорного регулирования в трудовом праве не только возможно, но и в некоторых случаях необходимо.

Понятие индивидуального договорного регулирования в трудовом праве законодательно не сформулировано, что позволяет ученым, давать авторские определения, с учетом

тех положений, которые признаются ими наиболее важными. Рассмотрим некоторые из них.

Так, например, А.Ф. Нуртдинова указывает, что «сфера индивидуально-договорного регулирования, устанавливаемая прямым законодательным разрешением, представляет собой совокупность элементов трудовых и тесно связанных с ними отношений, непосредственно влияющих на уровень жизни и зависящих от характера, содержания труда, личностных и деловых качеств работника»⁴. Следует выделить и дать оценку следующим важным аспектам, затронутым автором в данном определении.

Во-первых, необходимо обратить внимание на то, что А.Ф. Нуртдинова рассматривает индивидуальное договорное регулирование в достаточно широком значении; ей не указываются существенные характеристики самого явления как такового. В частности, автор не затрагивает такую важную черту данного механизма, как достижение консенсуса по установлению, изменению и прекращению трудовых прав и обязанностей совместными усилиями работника и работодателя.

Во-вторых, А.Ф. Нуртдинова указывает, что процесс индивидуального договорного регулирования возможен лишь в тех случаях, когда он прямо законодательно разрешен. Представляется, что данный подход свойственен советскому пониманию трудового права и не укладывается в современную модель правового регулирования. Более правильным было бы говорить не о действиях в рамках

⁴ Нуртдинова А.Ф. Индивидуально-договорное регулирование трудовых отношений в условиях рыночной экономики: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 1991. С. 9. // Официальный сайт Российской государственной библиотеки [Электронный ресурс]. URL: <https://dlib.rsl.ru/viewer/01000032968#?page=1> (дата обращения: 15.01.2020).

прямого дозволения государства, а о запрете нарушения императивных норм трудового права и принципа неухудшения положения работника по сравнению с действующим законодательством.

В-третьих, автором обоснованно подчеркивается важность результатов применения метода индивидуально-договорного регулирования для работников. Такие позитивные последствия как повышение заработной платы, улучшение условий труда, изменение времени труда и отдыха оказывают непосредственное влияние на уровень жизни как самих работников, так и членов его семьи.

В-четвертых, А.Ф. Нуртдинова указывает на наиболее важные предпосылки индивидуального договорного регулирования - деловые качества работника и характер его труда. Этим автор признает тот факт, что работник, который обладает определенным качественным набором деловых черт отличных от других, имеет большую возможность по донесению до работодателя своей действительной воли, имеет возможность изменять формулировки шаблонных условий трудовых договоров, инициировать заключение необходимых ему дополнительных соглашений. При этом, важно отметить, что не только работник, но и работодатель, заинтересованный в привлечении высококвалифицированного персонала, может использовать приемы и способы индивидуального договорного регулирования в собственном интересе.

Иное определение индивидуальному договорному регулированию дает Н.И. Дивеева. Она указывает, что индивидуальное договорное регулирование - это «формализованная в индивидуальных правовых актах

правомерная деятельность работника и работодателя (иногда при посредстве юрисдикционных и контрольно-надзорных органов) по нормированию субъективных трудовых прав и обязанностей на основе свободного усмотрения субъектов такой деятельности в границах существующего правопорядка»⁵. Аналогично отметим выявленные Н.И. Дивеевой в данном определении аспекты и сравним их с понятием данным А.Ф. Нуртдиновой.

Во-первых, не подлежит сомнению, что Н.И. Дивеева предлагает менее широкое определение понятию, перечисляет конкретные сущностные особенности индивидуального договорного регулирования в трудовом праве. В частности, автор указывает на свободу волеизъявления субъектов трудовых правоотношений, совместность их действий по установлению конкретных прав и обязанностей. В то же время, автор отмечает, что не исключаются такие ситуации, когда в процессе индивидуального договорного регулирования трудовых правоотношений могут принимать участие юрисдикционные и контрольно-надзорные органы.

Наиболее ярким примером такого посредственного участия является утверждение судом мирового соглашения между работником и работодателем. Тем не менее, представляется, что иные случаи государственного вмешательства в отношения «работник – работодатель» все же должны квалифицироваться как государственное регулирование трудовых правоотношений. Это связано

⁵ Дивеева Н.И. Теоретические проблемы индивидуального правового регулирования трудовых отношений: автореферат дис. ... доктора юридических наук. СПб. 2008. С. 8. // Официальный сайт Российской государственной библиотеки [Электронный ресурс]. URL: <https://dlib.rsl.ru/viewer/01003469959#?page=8> (дата обращения: 15.01.2020).

прежде всего с тем, что основная цель государства в отношениях между субъектами трудового правоотношения заключается в установлении правомерности действий работника и работодателя, а не в непосредственном влиянии на процесс согласования воли между ними.

Во-вторых, автор указывает на наличие усмотрения лишь в пределах существующего правопорядка. Таким образом, Н.И. Дивеева поддерживает изложенную выше концепцию возможности применения метода индивидуального договорного регулирования не столько на основе прямого разрешения государства, а сколько в границах не нарушения императивных норм.

В-третьих, автор указывает на основную форму реализации индивидуального договорного регулирования – индивидуальные правовые акты, то есть трудовые договоры и дополнительные соглашения, которые заключаются между работником и работодателем.

Третьим подходом к пониманию изучаемого термина является определение, данное Р.Н. Рахматуллиной. Так, автор рассматривает индивидуально-договорное регулирование как «особый, самостоятельный вид индивидуального правового регулирования, который обладает как общими чертами для всех видов правового регулирования (нормативного и индивидуального): правовым характером, обязательным для реализации под угрозой юридической ответственности; общей чертой свойственной всем видам индивидуального правового регулирования: направленностью на индивидуализацию правового статуса субъекта права; и особыми чертами: договорным характером деятельности работника и работодателя по установлению,

изменению и прекращению субъективных прав и обязанностей путем заключения индивидуальных договоров и соглашений о труде»⁶.

Рассмотрим ключевые моменты, отмеченные ученым в данном определении.

Во-первых, важно подчеркнуть, что если предыдущие два автора указывали на характерные особенности индивидуального договорного регулирования, как самостоятельной правовой единицы, то Р.Н. Рахматуллина же связывает его еще и с более широкими категориями. Так, она указывает на то, что индивидуально-договорное регулирование является составляющей правового регулирования в целом, и индивидуального правового регулирования в частности. Дублируя их основные характеристики, индивидуальное договорное регулирование трудовых отношений, в то же время, обладает и собственной спецификой, которая проявляется в особенностях взаимодействия между работниками и работодателями.

Во-вторых, представляется, что автор, рассматривая механизм индивидуально-договорного регулирования, по аналогии с Н.И Дивеевой, акцентирует внимание на наличие формального закрепления прав и обязанностей сторон трудового отношения с помощью индивидуальных правовых актов. Таким образом, Р.Н. Рахматуллина в своем определении подтверждает договорный характер отношений работника и работодателя, направленный на установление,

⁶ Рахматуллина Р.Н. Индивидуально-договорное регулирование как вид индивидуального правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Вестник экономики, права и социологии. 2010. № 3. С. 90. // Официальный сайт научной электронной библиотеки «КиберЛенинка» [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/individualno-dogovornoe-regulirovanie-kak-vid-individualnogo-pravovogo-regulirovaniya-trudovyh-i-inyh-neposredstvenno-svyazannyh-s-1/viewer> (дата обращения: 15.01.2020).

изменение и прекращение трудовых прав и обязанностей, индивидуализацию правового статуса каждого из них.

На основе анализа данных определений можно выделить следующие признаки индивидуального договорного регулирования в трудовом праве.

1. Индивидуальное договорное регулирование обладает основными характеристиками правового регулирования в целом (правовым характером, обязательностью) и индивидуального правового регулирования в частности (направленностью на индивидуализацию правового статуса).

2. Индивидуальное договорное регулирование - это всегда правомерный процесс. Данный метод реализуется только в тех пределах, которые не нарушают действующих императивных норм трудового права и не ухудшают положение работников по сравнению с действующим законодательством.

3. Результатом индивидуального договорного регулирования выступает индивидуальный правовой акт, который в трудовом праве выражается в различных формах - трудовом договоре и дополнительных соглашениях к нему. Именно данные акты устанавливают, изменяют или прекращают трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения.

4. Основными характеристиками индивидуального договорного регулирования в трудовом праве выступают свобода волеизъявления субъектов трудовых правоотношений, свобода договора, равенство прав и возможностей, а также совместность действий работника и работодателя по установлению конкретных прав и обязанностей.

5. Результаты индивидуального договорного регулирования являются позитивными как для работника (непосредственное влияние на уровень жизни), так и для работодателя (возможность привлечь на работу специалиста, обладающего необходимыми деловыми и профессиональными качествами).

Несмотря на то, что индивидуальное договорное регулирование в настоящей работе по большей части рассматривалось как целостное явление, в сущности, оно представляет собой взаимосвязанные стадии, переходящие одна в другую. Условно их можно подразделить на подготовительную, стадию проведения переговоров и разработки условий индивидуального правового акта, а также стадию его заключения.

Подготовительная стадия достаточно разнообразна по своей сути. Именно на данной стадии высказывается заинтересованность сторон в возбуждении процесса индивидуального договорного регулирования, определяются цели и задачи такого регулирования, основные моменты, которые должны быть установлены, изменены или прекращены в результате. Хотя взятый в отдельности данный этап не имеет правового содержания, в конечном итоге, он призван создать и обеспечить благоприятную юридическую среду для всех последующих стадий.

Основным понятием подготовительной стадии признается «инициатива» в возникновении процесса индивидуального договорного регулирования. Побуждение к принятию индивидуального правового акта, регулирующего трудовые или иные непосредственно связанные отношения,

может исходить как со стороны работника (соискателя), так и со стороны работодателя.

В тех случаях, когда индивидуальное договорное регулирование, возникает на базе уже имеющегося трудового правоотношения, подготовительная стадия чаще всего протекает максимально быстро. Потенциально, при данных обстоятельствах подготовка может затянуться лишь в случае необходимости осуществления работодателем анализа целесообразности и возможности предоставления дополнительных гарантий конкретному работнику, изучения его качественных показателей.

Представляется, что проведение такого расчета является необходимой предпосылкой индивидуального договорного регулирования предоставления дополнительных гарантий, положительной как для работодателя, так и для работника. В частности, Василеостровский районный суд г. Санкт-Петербурга в деле № № 2-1338/2019⁷ отказал в удовлетворении требований работников по взысканию выходного пособия, поддержав позицию работодателя о недействительности дополнительных соглашений. Основным мотивом указанного решения явилось то обстоятельство, что установленная сторонами сумма «золотого парашюта» не соответствовала объективным критериям добросовестности, была для ответчика явно завышенной, не отвечала принципу адекватности компенсации и была направлена на безосновательное получение истцами суммы выходного пособия. Важно отметить, что для работодателя с проблемой

⁷ Решение Василеостровского районного суда г. Санкт-Петербурга от 03.04.2019 г. по делу № 2-1338/2019 // Официальный сайт «Судебные и нормативные акты РФ» [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/dX4R95LRUvl8/> (дата обращения: 01.02.2021).

отсутствия расчета экономических ресурсов для выплаты дополнительных гарантий работникам косвенно связаны также налоговые риски отказа от уменьшения за счет «золотого парашюта» налогооблагаемой базы⁸.

В тех же случаях, когда трудовое правоотношение еще не возникло, на этапе подготовки со стороны работодателя первоначально происходит изучение характеристик и отбор потенциальных работников. Несмотря на то, что персонализация субъектов, безусловно, является одной из важнейших предпосылок возникновения индивидуального договорного регулирования, сами по себе отклик на предложение конкретного работодателя или выбор кандидата на вакантную должность еще не свидетельствуют о становлении данного процесса. На подготовительной стадии каждая из сторон должна определить для себя возможность вступления в переговорный процесс либо же отказаться от такого действия в пользу иного соискателя. Лишь при наличии согласия обоих субъектов на инициирование процесса индивидуального договорного регулирования, данный процесс может быть возбужден и реализован.

Разработка (создание) индивидуального правового акта и переговорный процесс являются следующим этапом индивидуального договорного регулирования. Как указывает С. Федоранич: «именно на этом этапе трудовое законодательство начинает регламентировать отношения, то есть предоставлять гарантии и устанавливать права и обязанности сторон»⁹.

⁸ См. об этом: Определение Верховного Суда РФ от 28.10.2020 N 307-ЭС20-16077 по делу N А42-3194/2019 // Использован текст, содержащийся в СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 10.05.2020).

⁹ Федоранич С. Юридическая сила job offer. ЭЖ-Юрист. 2017. N 13. С. 8. // Доступ из СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 21.12.2020).

Переговоры представляют собой способ разработки содержания индивидуального правового акта. «Основная задача, которую призваны решить правовые переговоры, состоит в достижении путем взаимных уступок и компромиссов взаимоприемлемого правового решения»¹⁰. На стадии переговоров стороны могут выразить свою действительную волю относительно тех или иных положений индивидуального правового акта, согласиться или отказаться от их включения на определенных условиях.

В рамках рассмотрения данной стадии индивидуально-договорного регулирования, следует провести сравнение согласования условий при разработке индивидуального правового акта в трудовом праве с аналогичными действиями при заключении гражданско-правового договора, то есть с выражением оферты и акцепта.

Понятия оферты и акцепта закреплены в гражданском законодательстве. В статье 435 Гражданского кодекса Российской Федерации¹¹ (далее – ГК РФ) установлено, что «офертой признается адресованное одному или нескольким конкретным лицам предложение, которое достаточно определено и выражает намерение лица, сделавшего предложение, считать себя заключившим договор с адресатом, которым будет принято предложение». В силу статьи 438 ГК РФ, акцептом является «ответ лица, которому адресована оферта, о ее принятии». В практике же регулирования трудовых отношений, взамен оферты и акцепта, все чаще начинает применяться понятие «job offer»,

¹⁰ Цветков И.В. Договорная работа: учебник. М.: Проспект, 2010. С. 77.

¹¹ Гражданский кодекс Российской Федерации от 30 ноября 1994 года № 51-ФЗ (с посл. изм. и доп. от 09.03.2021 N 33-ФЗ) // Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 15.04.2021).

то есть предложение работы, направляемое в бумажном или электронном виде в целях закрепления согласованных сторонами условий.

На основании вышеуказанных определений можно сделать вывод, что действительно, оферта и акцепт, с одной стороны, и «job offer» как одно из проявлений индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений, с другой, конструкции достаточно схожие по своему содержанию. В совокупности они представляют собой предварительные действия, направленные на разработку правового акта и установление правовой связи между сторонами. Однако, обладая некоторыми идентичными характеристиками (не беря в расчет различия в отраслях правового регулирования), данные институты отличаются по следующим основаниям.

Во-первых, важно отметить, что «job offer» по своей структуре не тождественен ни оферте, ни акцепту в чистом их виде. Предложение о работе скорее представляет уже согласованную сторонами часть условий будущего трудового договора, то есть фактически объединяет два гражданско-правовых понятия, исключая определенные моменты, свойственные только цивилистической сфере.

Во-вторых, в российской правовой действительности правовой статус «job offer» законодательно не закреплен, поэтому такое предложение мало распространено в практике российских компаний и чаще всего применяется при приеме на работу иностранных граждан - высококвалифицированных специалистов, менеджеров высшего звена. В то же время, оферта и акцепт - понятия, четко определенные в ГК РФ, они являются базовыми категориями для заключения гражданско-правовых договоров.

Во-третьих, стороны «job offer» все же имеют возможность изменить согласованные условия будущего трудового договора в одностороннем порядке, уклониться от приема или поступления на работу без каких-либо негативных юридических последствий. Так, в судебной практике встречаются случаи, когда суды признавали «job offer» недействительным на основании сокращения работодателем вакантной должности, на которую было выдано предложение¹². Запрет на отказ работника от предложения вовсе представляется нарушающим трудовое законодательство и ограничивающим право на свободу труда, гарантированного Конституцией (далее – Конституция РФ)¹³.

В области гражданско-правовых отношений вопросы отказа от оферты и акцепта как намерений считать себя заключившим договор отчасти затрагиваются институтом преддоговорной ответственности. Такие недобросовестные действия как вступление в переговоры без заведомого намерения в конечном итоге достичь соглашения, внезапное и неоправданное прекращение переговоров не должны допускаться (ст. 434.1 ГК РФ). При их наличии виновная сторона обязана возместить другой стороне причиненные убытки.

¹² См. об этом: Определение Московского городского суда от 21.09.2010 [N 33-29592](#) // Использован текст, содержащийся в СПС «Консультант Плюс (дата обращения: 06.10.2020), Кассационное определение Санкт-Петербургского городского суда от 30.05.2011 [N 33-7995/2011](#) // Использован текст, содержащийся в СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 06.10.2020).

¹³ Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01 июля 2020 г. (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции Российской Федерации от 30 декабря 2008 г. №6-ФКЗ, от 30 декабря 2008 г. №7-ФКЗ, от 5 февраля 2014 г. № 2-ФКЗ, от 21 июля 2014 г. № 11-ФКЗ) // Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 06.10.2020).

Анализируя аналогичные действия в рамках трудового права, важно подчеркнуть, что в настоящее время данные недобросовестные действия обладают скорее моральным, а не правовым содержанием. Представляется, что и в будущем, в случае закрепления в трудовом законодательстве института преддоговорной ответственности, его применение не будет являться распространенной, достаточно простой и однозначной в доказывании процедурой. Особую правовую роль в этом случае будет играть применение принципа свободы труда, четкое разграничение принципов индивидуализации и дискриминации.

В этой связи наиболее сложным для работника представляется процесс доказывания неправомерности отказа в приеме на работу. Это обстоятельство подтверждают и выводы судебной практики. В частности, работодатели ссылаются, а суды принимают в качестве обоснованных ссылки на отсутствие доказательств отказа по причинам дискриминационного характера (Апелляционное определение Санкт-Петербургского горсуда от 16.01.2018 № 33-609/2018 по делу № 2-3543/2017¹⁴), отсутствие на момент отказа вакантной должности (Определение Судебной коллегии по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 30 апреля 2020 г. по делу N 8Г-5150/2020¹⁵), непредоставление заявления о приеме и необходимых документов (Апелляционное определение Московского городского суда от 16.04.2018 по делу № 33-

¹⁴ Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 16.01.2018 № 33-609/2018 по делу № 2-3543/2017 // Использован текст, содержащийся в СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 20.05.2020).

¹⁵ Определение Судебной коллегии по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 30 апреля 2020 г. по делу N 8Г-5150/2020 // Использован текст, содержащийся в СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 20.05.2020).

11357/2018¹⁶, Апелляционное определение Новосибирского областного суда от 25.05.2017 по делу № 33-4880/2017¹⁷). Учитывая данный факт, введение в ТК РФ юридической ответственности за незаконные и недобросовестные действия при проведении переговоров в общем порядке по крайней мере в ближайшее время нецелесообразно.

В-третьих, «job offer», а также иные индивидуальные правовые акты, разработанные в процессе индивидуального договорного регулирования, представляют собой лишь дополнительное регулирование к основному договору. В отличие от оферты и акцепта, они вовсе не обязательно затрагивают согласование всех существенных условий, без которых, в частности, гражданско-правовой договор не может считаться заключенным.

На основании вышеуказанного, в целях совершенствования механизма индивидуального договорного регулирования трудовых правоотношений, представляется, следует законодательно сформулировать и закрепить существенные характеристики «job offer», определить его обязательность для сторон будущего трудового договора, разрешив таким образом, существующие противоречия в толковании данной категории. Так, предлагается следующее определение понятию «предложение работы». Под предложением работы понимается индивидуальный правовой акт, подготовленный потенциальным работодателем для конкретного соискателя, в целях отражения условий

¹⁶ Апелляционное определение Московского городского суда от 16.04.2018 по делу № 33-11357/2018 // Использован текст, содержащийся в СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 20.05.2020).

¹⁷ Апелляционное определение Новосибирского областного суда от 25.05.2017 по делу № 33-4880/2017 // Использован текст, содержащийся в СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 20.05.2020).

будущего трудового договора, которые не могут быть в одностороннем порядке изменены работодателем.

Как указывалось ранее, в целях возникновения, изменения или прекращения взаимных прав и обязанностей субъекты должны заключить индивидуальный правовой акт, который по своей сути представляет завершающую стадию процесса индивидуального договорного регулирования. Таким образом, после окончания переговорного процесса, выработанные сторонами условия трудового договора, дополнительного соглашения к трудовому договору или иного договора, регулирующего трудовое или иное непосредственно связанное правоотношение, подлежат фиксации.

Трудовое законодательство предъявляет достаточно жесткие требования к форме индивидуального правового акта. Согласно статьям 57, 67, 72 ТК РФ, он должен быть выполнен в простой письменной форме, то есть в виде документа, подписанного сторонами. При этом индивидуальный правовой акт составляется в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, по одному для каждой из сторон трудового правоотношения.

Такое пристальное внимание к форме индивидуального правового акта в трудовом праве не случайно. Связано это прежде всего с направленностью трудового законодательства, которое призвано защитить права работников как более слабой стороны трудового правоотношения. Именно письменная форма индивидуального правового акта в настоящее время может должным образом обеспечить доказанность факта возникновения, изменения или прекращения трудового

правоотношения, а в аспекте индивидуального договорного регулирования также подтвердить выработанные в ходе переговоров формулировки условий.

Важно подчеркнуть, что доказательством наличия вышеуказанного факта могут признаваться, а в будущем будут признаваться и иные формы индивидуального правового акта, а также косвенные доказательства. Уже сейчас Пленум Верховного суда Российской Федерации в Постановлении от 29 мая 2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» обращает внимание на характерные признаки трудовых отношений, на которые должны обращать внимание все нижестоящие суды в делах о признании наличия трудовых правоотношений. В частности, это могут быть «устойчивый и стабильный характер этих отношений, подчиненность и зависимость труда, выполнение работником работы в соответствии с указаниями работодателя; интегрированность работника в организационную структуру работодателя; признание работодателем таких прав работника, как еженедельные выходные дни и ежегодный отпуск, и другие»¹⁸.

Однако, несмотря на вышеуказанное разъяснение судебная практика все еще не всегда воспринимает новые виды доказательств трудовых правоотношений достаточно

¹⁸ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» // Доступ из СПС «ГАРАНТ» [Электронный ресурс] URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71855330/> (дата обращения: 15.04.2020 г.)

скептически. Так, например, Московский городской суд в апелляционном определении от 24 мая 2018 года указал, что «доводы о том, что факт трудовых отношений подтверждается показаниями свидетеля К*, электронной перепиской, - несостоятельны, поскольку данные показания не свидетельствуют и с достоверностью не подтверждают наличие у истцов именно трудовых отношений с ответчиком, а не выполнение определенной работы в рамках иных гражданско-правовых отношений»¹⁹.

Таким образом, на основе анализа определений, данных Н.И. Дивеевой, Р.Н. Рахматуллиной и А.Ф. Нуртдиновой, выявленных признаков и стадий, предлагается следующее определение понятия «индивидуальное договорное регулирование». Под индивидуальным договорным регулированием в трудовом праве понимается совокупность приемов и способов правового воздействия на трудовые и непосредственно связанные с ними отношения, когда в результате процесса согласования волея работника и работодателя, ими самостоятельно, но с учетом законодательных ограничений, определяются условия индивидуальных правовых актов, которыми устанавливаются, изменяются или прекращаются субъективные трудовые права и обязанности.

¹⁹ Апелляционное определение Московского городского суда от 24.05.2018 № 33-18562/2018 // Официальный портал судов общей юрисдикции города Москвы [Электронный ресурс]. URL: <https://www.mos-gorsud.ru/mgs/services/cases/appeal-civil/details/b9f0e54e-0963-4471-a2de-09a8fe5fa285> (дата обращения: 15.04.2020 г.)

§ 2. Принципы и ограничения применения индивидуального договорного регулирования в трудовом праве

Реализация метода индивидуального договорного регулирования в трудовых правоотношениях обусловлена правовой природой и специфичностью российского трудового права. Важную роль в такой реализации приобретают принципы и законодательные ограничения в применении индивидуального договорного регулирования в трудовых правоотношениях.

Принципы права – это «основные идеи, руководящие положения, которые определяют содержание и направления правового регулирования»²⁰. Такие базовые начала трудовых правоотношений перечислены в статье 2 ТК РФ.

В науке трудового права достаточно скептически относятся к содержанию принципов, непосредственно указанных ТК РФ. Большинство из них отражают взаимные права и обязанности сторон трудовых отношений (например, обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы; обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей), часть – метод правового регулирования (например, принцип сочетания государственного и договорного регулирования), а некоторые принципы, которые напрямую свойственны трудовому праву, вовсе не получили своего законодательного закрепления (например, принцип свободы трудового

²⁰ Краснов Ю.К., Надвикова В.В., Шкатулла В.И. Юридическая техника: учебник. М.: Юстицинформ. 2014. // Доступ из СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 14.04.2020).

договора, принцип запрета злоупотребления правом). В связи с этим, обоснованным представляется мнение²¹, что содержащийся в ТК РФ перечень принципов является открытым.

Необходимость использования большего числа принципов, чем указаны в ст. 2 ТК РФ, обусловлена прежде всего разнообразием трудовых и иных непосредственно с ними связанных правоотношений. В частности, для индивидуального договорного регулирования должны быть применимы не только отраслевые принципы свободы труда, сочетания государственного и договорного регулирования, соблюдения условий заключенного договора, но и межотраслевые принципы равенства прав субъектов и свободы договора.

Несмотря на всю важность вышеперечисленных отраслевых принципов, необходимо подчеркнуть, что именно межотраслевые принципы определяют сущность и выражают функциональные особенности индивидуального договорного регулирования в трудовом праве. Они проявляются не столько в свободном волеизъявлении сторон о приеме на работу, сколько в свободном определении работодателем и работником условий индивидуальных правовых актов. Именно ими объясняются «усиление частноправовых начал, замещение разрешительного принципа правовой регламентации на принцип «дозволено все, что не запрещено

²¹ См. об этом: Алена И.В. О системе принципов трудового права. Вестник Омского университета. Серия «Право». 2008. С. 239 - 246. // Доступ из СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 05.05.2020); Орловский Ю.П. и др. Трудовое право в 2 т. Том 1. Общая часть: учебник для бакалавриата и магистратуры. М.: Издательство Юрайт. 2014. С. 41-61. // Доступ ЭБС Юрайт [Электронный ресурс]. URL: <https://urait.ru/bcode/434523> (дата обращения: 23.11.2020).

законом», повышению роли индивидуального договора как источника регулирования трудовых отношений»²².

Таким образом, лишь в тех случаях, когда ни одна из сторон трудового правоотношения не обладает принудительной властью над другой стороной, когда субъекты трудового права самостоятельно определяют с кем и когда ими заключаются индивидуальные правовые акты, когда работник и работодатель могут свободно согласовывать условия договоров и дополнительных соглашений, только тогда имеется возможность реализовать в трудовом праве метод индивидуального договорного регулирования. В противном случае, любая инициатива в применении договорного регулирования будет упираться в законодательные запреты и метод государственного регулирования.

В то же время, необходимо учитывать, что трудовое право представляет собой достаточно консервативную и социально направленную отрасль российского права. Упомянутая ранее трансформация горизонтальных отношений в вертикальные, ставит перед государством задачу принять все необходимые меры по нивелированию возможного перекоса правовых и неправовых возможностей работодателей в пользу работников, не допустить неправомερных действий и злоупотребления правом. В этих целях государственными органами устанавливаются правовые запреты, которые, безусловно, ограничивают частное усмотрение в наиболее важных сферах трудовых

²² Аленина И.В. Разрешение коллизий в трудовом праве с применением принципа приоритета норм с большим для работника объемом прав и гарантий. Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 1. С. 3 -7. // Доступ из СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 03.03.2020).

отношений. Как было отмечено ранее, применение индивидуального договорного регулирования в трудовом праве ограничивается двумя взаимосвязанными пределами – императивными нормами и запретом ухудшения положения работника по сравнению с действующим законодательством. Рассмотрим каждый из них.

Императивные нормы трудового права призваны зафиксировать минимальный уровень трудовых прав и гарантий работников, что представляет собой результат процесса закрепления выработанных международной практикой общепризнанных базовых правил – материальных норм. Необходимо учесть, что посредством индивидуального договорного регулирования, даже при наличии обоюдного согласия субъектов трудового права императивные нормы не подлежат изменению.

В качестве примеров таких императивных норм можно указать запрет принудительного труда и дискриминации, запрет на привлечение определенных категорий работников к работам в опасных и вредных условиях труда. Помимо перечисленных материальных императивных норм, в процессе индивидуального договорного регулирования не должны нарушаться и процедурные нормы трудового права, (например, нормы, регламентирующие сокращение численности или штата работников, привлечение к дисциплинарной ответственности и другие). В то же время, недопустимо и исключение обязанностей работника, непосредственно связанных с выполнением трудовой функции и соблюдением трудовой дисциплины.

В контексте индивидуального договорного регулирования особое внимание необходимо уделить вопросу

дискриминации и дифференциации при установлении размера оплаты труда, в частности, применению статей 132, 135 ТК РФ, которые запрещают произвольное определение работодателем заработной платы конкретного работника.

Анализ судебной практики свидетельствует о достаточно большом количестве поданных заявлений, предметом которых является нарушение работодателем критерия равной оплаты за труд равной должности и квалификации. В последние годы, суды преимущественно отказывают в удовлетворении исковых требований так как, во-первых, у работников зачастую отсутствует объективная возможность доказать наличие дискриминации, а, во-вторых, суды все больше стали принимать во внимание принципы индивидуального договорного регулирования, которые были перечисленные выше.

В частности, Санкт-Петербургский городской суд в апелляционном определении от 17.01.2017 № 33-1510/2017²³ указал, что «заключая трудовой договор, а также дополнительные соглашения к трудовому договору истец был ознакомлен с условиями труда и размером заработной платы, и добровольно подписал трудовой договор и дополнительные соглашения, согласившись с их условиями, какого-либо несогласия с условиями трудового договора в части должностного оклада истец в ходе осуществления трудовой деятельности работодателю не предъявлял».

Иную, более раннюю судебную практику в своей работе приводит М. Пресняков²⁴. Автор отмечает, что субъектам

²³ Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 17.01.2017 N 33-1510/2017 // Доступ из СПС «ГАРАНТ» [Электронный ресурс]. URL: <http://base.garant.ru/145488454/> (дата обращения: 15.04.2020).

²⁴ См. об этом: Пресняков М. Оплата по труду: вопросы дифференциации и дискриминации. Трудовое право. 2017. N 8. С. 25 - 36. // Доступ из СПС «Консультант

трудового правоотношения при определении размера заработной платы путем применения способов индивидуального договорного регулирования необходимо помимо собственного усмотрения учитывать императивные нормы трудового законодательства и сложившуюся в организации систему оплаты труда. Только при учете данных положений возможно исключить возможную дискриминацию и последующие затяжные судебные разбирательства.

В то же время, согласно ст. 57 ТК РФ, в трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Данное положение, с одной стороны, можно рассматривать в качестве одного из законодательных подтверждений наличия в российском трудовом праве института индивидуального договорного регулирования, но, с другой, как запрет на ухудшение положения работников индивидуальными правовыми актами сторон трудового правоотношения. В то же время, необходимо подчеркнуть, что правило «неухудшение положения», несмотря на схожесть по юридической конструкции с императивными нормами трудового права, обладает определенной спецификой.

Во-первых, императивные нормы как явные запреты государства предусматриваются лишь на законодательном уровне, в то время как правило «неухудшение положения» не

Плюс» (дата обращения: 15.04.2020).

должно противоречить всем вышестоящим по юридической силе трудовому договору и дополнительным соглашениям актам, включая коллективные договоры, соглашения и локальные нормативные акты. Интересными для рассмотрения являются также рассуждения К.С. Якимова²⁵, который в своей работе указывает на необходимость соответствия правилу «неухудшения положения» норм уставов и регламентов общероссийских спортивных федераций, которые, по мнению автора, входят в иерархию источников трудового права.

Во-вторых, ухудшение положения представляется более абстрактной правовой категорией, чем императивные нормы, в связи с чем, может трактоваться как правовой принцип. Очень часто данный предел индивидуального договорного регулирования оценивается судами в качестве некоего приоритета, нарушение которого может влечь признание условий трудового договора или дополнительного соглашения недействительными. В частности, достаточно спорным является вопрос о возможности заключения соглашений о неконкуренции, которые в настоящий момент признаются судами незаконными именно с точки зрения включения нормы, ухудшающей положение работника.

Достаточно часто критерий неухудшения положения учитывается судами при обсуждении вопроса правомерности требования работодателя по взысканию средств на обучение работника. Так, например, в деле N 44Г-17/2017 Президиум

²⁵ См. об этом: Якимов К.С. Отдельные вопросы правового регулирования индивидуальных трудовых споров с участием профессиональных спортсменов. Трудовое право в России и за рубежом. 2020. N 2. С. 55 - 57. // Доступ из СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 15.10.2020).

Верховного суда Республики Мордовия²⁶, установив факт оплаты дополнительного образования, повышения работника в должности после прохождения обучения, а также факт увольнения работника по собственному желанию при отсутствии уважительных на то причин, постановил законность включения в трудовой договор условия о возмещении затрат на обучение как условия, которое не ухудшает положение работника по сравнению с действующим законодательством. Данный вывод подтверждает также и Конституционный суд РФ, указывая в Определении от 24 марта 2015 г. №498-О, что таким образом «обеспечивается баланс прав и интересов работника и работодателя: работник повышает профессиональный уровень и приобретает дополнительные преимущества на рынке труда, а работодателю компенсируются затраты по обучению работника, досрочно прекратившего трудовые отношения с данным работодателем без уважительных причин»²⁷.

Тем не менее, отделяя в теории императивные нормы от принципа неухудшения положения, судебная практика чаще всего применяет оба данных ограничения индивидуального договорного регулирования в совокупности. Примером такого применения может служить незаконные условия трудовых договоров о запрете увольнения в течение определенного срока. Данный вопрос был предметом исследования Н.

²⁶ Постановление Президиума Верховного суда Республики Мордовия от 09.11.2017 N 44Г-17/2017 // Использован текст, содержащийся в СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 15.10.2020).

²⁷ Определение Конституционного Суда РФ от 24.03.2015 № 498-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Асташева Андрея Викторовича на нарушение его конституционных прав частью первой статьи 56, частью четвертой статьи 57, статьей 196, статьей 249 Трудового кодекса Российской Федерации и статьей 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации» // Доступ из СПС «ГАРАНТ» [Электронный ресурс]. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70848584/> (дата обращения: 01.02.2020 г.)

Пластининой, которая указывала, что «многие работодатели, стремясь максимально защитить свои интересы от произвольных решений своих работников, включают подобные условия о запрете на увольнение, например, в течение испытательного срока или в течение двух лет со дня приема на работу (обычно для выпускников вузов)»²⁸. Несмотря на то, что и работник, и работодатель выразят согласие на включение такого положения в трудовой договор, оно в любом случае будет противоречить как императивным нормам (статье 80 ТК РФ), так и ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством (право на свободу труда).

Таким образом, именно в процессе достижения баланса между принципами усмотрения, равенства, свободы договора и законодательными ограничениями реализуется и воплощается индивидуальное договорное регулирование как особый метод правового регулирования трудовых правоотношений.

§ 3. Индивидуальные правовые акты как форма реализации индивидуально-договорного регулирования трудовых правоотношений

§ 3.1. Трудовой договор

Базисом для развития индивидуально-договорного регулирования в рамках трудовых правоотношений,

²⁸ Пластинина Н. Нетипичный трудовой договор. Трудовое право. 2018. № 7. С. 27 - 50. // Доступ из СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 11.05.2020).

несомненно, выступает процесс заключения трудовых договоров.

Несмотря на то, что понятие трудового договора имеет нормативную регламентацию, ряд ученых, занимающихся изучением проблем трудового права, признают недостаточно обоснованной концепцию, отраженную в статье 56 ТК РФ (определение трудового договора через перечисление основных обязанностей его субъектов). Так, например, в контексте индивидуального договорного регулирования интересным представляется анализ определения данного Л.Ю. Бугровым, который понимал под трудовым договором «договор между реализующим свое право на труд физическим лицом и работодателем, в котором данные стороны фиксируют согласованные в процессе переговоров права по поводу труда и корреспондирующие с ними обязанности (включая право физического лица на получение от работодателя определенной работы и на определенную оплату труда, а также право работодателя на управление отношениями по поводу труда и на требование выполнения работы другой стороной лично) и который заключается, изменяется, приостанавливается и прекращается строго по правилам, установленным государством - фактическим участником каждого такого договора»²⁹.

Необходимо обратить внимание на несколько важных аспектов указанного определения. В отличие от официально закрепленного понятия Л.Ю. Бугров отчасти размывает границу между трудовым договором и договорами гражданско-правового характера. Качественные

²⁹ Бугров Л.Ю. Трудовой договор в России и за рубежом. Пермь: Пермский гос. нац. исслед. ун-т. 2013. С. 126 - 127. // Доступ из СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 11.05.2020).

характеристики этих индивидуальных правовых актов, перечисленные автором, – право на получение работы, оплата за выполненную работу, требование личного выполнения работы, не дифференцируют данные виды договоров, а напротив частично сближают их. Безусловно, Л.Ю. Бугров указывает и на отличительный критерий – обязательное участие государства в соответствующих отношениях, во-первых, как звено, регулирующее процесс подписания трудового договора, а, во-вторых, как непосредственную сторону трудового договора, однако иная точка зрения относительно возможности участия государства в индивидуально-договорном регулировании была изложена в первом параграфе настоящей работы.

Таким образом, для целей выявления сущностных особенностей трудового договора как формы индивидуального регулирования вопрос разграничения трудового договора и договоров гражданско-правового характера (подряда, возмездного оказания услуг, авторского заказа и других) занимает центральное место.

Не подлежит сомнению, что трудовые и гражданско-правовые договоры имеют единую историческую и правовую природу, обладают общими признаками, которые в процессе применения приемов и способов индивидуального договорного регулирования еще больше сближаются. Как указывает А.Я. Петров, «некоторое сходство сделки и трудового договора, а также односторонних действий в значении юридического факта позволяет при необходимости

применять определенные нормы ГК РФ к трудовым отношениям по аналогии»³⁰.

Представляется довольно сложным установить универсальный критерий, который во всех случаях с точностью позволит отличить гражданский договор от трудового. Вывод о наличии или отсутствии признаков трудового договора, должен делаться судебными органами на основе совокупности личностных, организационных и имущественных факторов, которые имеют место в традиционном трудовом договоре.

Вопрос об отграничении трудового договора от гражданско-правовых договоров в науке трудового права является ведущим уже достаточно продолжительное время. Изучением данной проблематики занимались такие ученые как Дивеева Н.И, Хохлов Е.Б., Лушников А.М., Лушникова М.В, Санникова Л.В. и другие, однако, вопрос остается актуальным до сих пор. Прежде всего это связано с тем фактом, что процесс разграничения трудовых и гражданско-правовых договоров в последние годы продолжает усложняться, трудовые правоотношения развиваются, а конструкции трудовых договоров модернизируются. В условиях четвертой промышленной революции, цифровизации и информатизации производственной среды все большее распространение получают нетипичные трудовые договоры, применение которых на практике может вовсе стирать грань между гражданско-правовым и трудовым договором. Особую теоретическую и практическую значимость, таким образом, приобретает исследование

³⁰ Петров А. Я. Трудовой договор: учебное пособие для вузов. М.: Издательство Юрайт. 2020. С. 18. // Доступ ЭБС Юрайт [Электронный ресурс]. URL: <https://urait.ru/bcode/450033> (дата обращения: 23.11.2020).

трудовых договоров смешанного характера, в которых, помимо отражения законодательных предписаний и императивных норм, установленных ТК РФ, содержатся элементы иных отраслей права.

Между тем, в настоящей работе необходимо упомянуть, что в силу своей специфики и сущности регулируемых отношений, трудовой договор не может являться смешанным или непоименованным в понимании гражданского права; он лишь может обладать свойством смешанности, то есть включать отдельные завершённые конструкции договоров (чаще всего упрощённые и переработанные). На практике это означает, что при составлении трудового договора субъекты не в праве заменять категории и механизмы трудового права на те, что свойственны исключительно гражданскому праву.

В качестве примера данного рода необоснованных замещений можно привести попытки работодателей в период пандемии использовать категорию «обстоятельства непреодолимой силы», последствия которых предусмотрены ГК РФ, вместо категории «простой по независящим обстоятельствам», последствия которой в свою очередь предусматриваются ТК РФ. При этом, при такой подмене понятий созданные сторонами конструкции фактически войдут в противоречие с основными ограничителями индивидуального договорного регулирования – императивными нормами или принципом неухудшения положения. На практике наиболее ощутимо данное нарушение прав работника в части оплаты труда. Так, если по трудовому законодательству (ст. 157 ТК РФ) при простое по независящим обстоятельствам работодатель обязуется

выплачивать работнику не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, то при наступлении обстоятельств непреодолимой силы (ст. 401 ГК РФ) оплата фактически приостанавливается на неопределенный срок и возобновляется, только при устранении чрезвычайных обстоятельств.

В собственных интересах работодатели пытаются неправомерно использовать не только категорий материального гражданского права, но и процессуального. В частности, в трудовой договор часто вводится условие об изменении подсудности (компетенции) судов на рассмотрение трудовых споров. Согласно части 6.3 статьи 29 Гражданско-процессуального кодекса Российской Федерации (далее – ГПК РФ), «иски о восстановлении трудовых прав могут предъявляться в суд по месту жительства истца»³¹. Предполагая возможность договорного регулирования данного вопроса, работодатели в целях минимизации возможных потерь стремятся включить в трудовой договор условие о подсудности по месту нахождения работодателя. Так, согласно материалам дела № 75-КГ17-4, рассматриваемого Верховным судом РФ «трудовым договором между работником и работодателем было предусмотрено, что в случае возникновения между ними споров, включая споры о прекращении договора (увольнении), они подлежат рассмотрению судом в г. Белореченске Краснодарского края

³¹ Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 года № 138-ФЗ (с посл. изм. и доп. от 08.12.2020 №428-ФЗ) // Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 15.04.2021).

по месту юридической регистрации работодателя»³². Удовлетворяя требования работника, Верховный суд РФ исходил из того факта, что в трудовом договоре, даже при наличии согласия обеих сторон, не может создаваться препятствие реализации конституционного права работника на судебную защиту.

На практике, работниками и работодателями в качестве условий, которые прямо не относятся к трудовому праву, однако, могут быть включены в трудовой договор используются положения о приобретении или найме жилья для работников за счет работодателя, о погашении ипотеки в полном объеме или в части, предоставлении техники, добровольном медицинском страховании, предоставлении бесплатного доступа к спортивным мероприятиям, оплату санаторно-курортного обслуживания или фитнеса и многие другие. Данный перечень является открытым, поэтому стороны вправе в процессе индивидуального договорного регулирования включать любые иные положения.

Несмотря на то, что вышеперечисленные дополнительные условия чаще всего отражаются на локальном или коллективно-договорном уровне организации, представляется, что для работника их закрепление непосредственно в индивидуальном правовом акте является достаточно целесообразным. В частности, при помощи индивидуального договорного регулирования сторонами трудового правоотношения фактически исключаются спорные ситуации, связанные с односторонней отменой дополнительных льгот и компенсаций (которые могут иметь

³² Определение Верховного Суда РФ от 14.08.2017 N 75-КГ17-4 // Использован текст, содержащийся в СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 15.04.2021).

место в рамках принятия локальных нормативных актов) или с отсутствием у работодателя средств для осуществления социальной поддержки большого числа работников (которые могут иметь место в рамках принятия коллективных договоров). Положительными для работника признаются и процедурные особенности изменения условий трудового договора с вышеуказанными льготами, так как возникает необходимость обязательного заключения соответствующего дополнительного соглашения, в котором решающее значение будет иметь воля конкретного работника.

В то же время, важно обратить внимание на тот факт, что в ряде случаев условия, которые включены в трудовой договор, но при этом имеют природу иных отраслей права, становятся предметом оспаривания в рамках процедуры несостоятельности (банкротства) работодателей (статьи 62.1 и 62.2. ФЗ «О несостоятельности (банкротстве). Так, например, Арбитражный суд Ханты-Мансийского автономного округа – Югры рассматривал дело № А75-3543/2017³³, в котором конкурсный управляющий оспаривал трудовой договор смешанного характера, по условиям которого стороны договорились о предоставлении квартиры в собственность работника после непрерывной трудовой деятельности у данного работодателя в течении 8 лет. Несмотря на то, что суд, ввиду недостатка доказательственной базы, в конечном итоге вынес решение в пользу работника, представляется, что вышеуказанная ситуация является в некой степени показательной.

³³ Определение Арбитражного суда Ханты-Мансийского автономного округа-Югры № А75-3543/2017 от 17 сентября 2018 года // Официальный сайт «Картотека арбитражных дел» [Электронный ресурс]. URL: https://kad.arbitr.ru/Document/Pdf/f7cec334-2aad-42fd-9c76-efc4428bc348/f0e21d54-8dae-4306-8561-1a9d46855f6f/A75-3543-2017_20180917_Opredelenie.pdf?isAddStamp=True (дата обращения: 18.12.2020).

Фактически она иллюстрирует, что условия, относящиеся к смежным отраслям права и включаемые в процессе индивидуального договорного регулирования в трудовой договор, должны не только соответствовать императивным нормам и принципу неухудшения положения, которые были раскрыты в настоящей работе ранее, но и прямо и злонамеренно не нарушать права и законные интересы третьих лиц, в том числе иных работников, кредиторов работодателя и контролирующих лиц работодателя (акционеров, конечных собственников).

Таким образом, трудовой договор, выступающий как основная форма индивидуального правового акта в трудовом праве является средством закрепления не только чисто трудовых прав и обязанностей работника и работодателя, но и завершенных конструкций договоров, предусмотренных иными отраслями права.

§ 3.2. Дополнительные соглашения к трудовому договору

Представляется, что под дополнительным соглашением в трудовом праве необходимо понимать индивидуальный правовой акт, заключаемый субъектами трудового правоотношения в целях обновления действующей редакции трудового договора, внесения в него изменений или дополнений.

Основным отличием дополнительного соглашения от трудового договора признается его очевидный вспомогательный характер, то есть дополнительное

соглашение не может существовать в разрыве от трудового договора и является его неотъемлемой частью. Тем не менее, несмотря на это общее правило, важно отметить, что некоторые положения дополнительных соглашений не всегда утрачивают свою юридическую силу автоматически при прекращении или расторжении трудового договора. Так в качестве примера можно привести обязательность пролонгации действия во времени условия о сроке, в течение которого работник не должен разглашать коммерческую информацию работодателя после своего увольнения. Таким образом, даже после расторжения трудового договора при наличии соответствующего условия стороны продолжают нести ответственность за невыполнение обязательств по сохранности сведений составляющих тайну.

В рамках индивидуального договорного регулирования в трудовом праве все дополнительные соглашения можно условно разделить на несколько основных типов.

Первой группой являются дополнительные соглашения, изменяющие трудовой договор, такие как, соглашения о переводе работника в другую местность, установлении режима неполного рабочего времени, изменении размера должностного оклада, совмещении работником должностей и многие другие. Данный тип дополнительных соглашений наиболее часто встречается в кадровом делопроизводстве, так как именно посредством соглашений, изменяющих трудовой договор, работник и работодатель индивидуализируют существующие трудовые правоотношения и собственные правовые статусы³⁴.

³⁴ См. об этом: Рахматуллина Р.Н. Индивидуально-договорное регулирование отношений при заключении, изменении и прекращении трудового договора: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Казань, 2011. С. 14. // Официальный сайт Российской

Второй группой дополнительных соглашений, заключаемых в рамках индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений, являются дополнительные соглашения, прекращающие действие трудового договора; то есть предусмотренные статьей 78 ТК РФ соглашения о расторжении трудового договора, а также мировые соглашения об условиях расторжения трудового договора, утверждённые судом.

С точки зрения индивидуально договорного регулирования данный тип соглашений чаще всего содержит положения о дополнительных гарантиях для работников, а также условия о компенсационных выплатах и выходных пособиях в связи с расторжением трудового договора. Как правило, заключение дополнительных соглашений о расторжении трудового договора по взаимному согласию сторон связаны с происходящими внутри компании изменениями в организационной структуре, сокращением численности или штата работников, а также случаями расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителем или главным бухгалтером.

Наиболее проблемной и противоречивой категорией данной группы дополнительных соглашений признается вопрос исполнения условий о «золотом парашюте» - «увеличенных выходных пособиях руководителю (иному ключевому работнику) компании при его досрочном увольнении»³⁵. При этом, представляется, что само по себе

государственной библиотеки [Электронный ресурс]. URL: <https://dlib.rsl.ru/viewer/01004854085#?page=1> (дата обращения: 15.04.2020); Глотова И.А. К вопросу об индивидуально-договорном регулировании трудовых отношений: сущность, значение и пределы реализации. Журнал российского права. 2018. № 9. С. 84 - 90. // Доступ из СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 15.04.2020).

³⁵ Фомина Л. Кому парашют, кому гиря. Налоговые последствия больших выплат топ-менеджерам. Финансовая газета. 2020. № 1. С. 5 - 7. // Доступ из СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 01.10.2020).

данное условие не носит какого-либо дискриминационного характера, а направлено лишь на возмещение утраченного заработка в размере и за период, определенный сторонами в дополнительном соглашении.

В то же время, необходимо отметить, что в последние годы понятие «золотой парашют» приобретает в науке и судебной практике достаточно негативную окраску. Даже несмотря на то, что компенсационные выплаты при увольнении не являются основанием ухудшающим положение работника, согласованные сторонами трудового правоотношения, практика по вопросу исполнения обязательств по такого рода выплатам в большинстве своем складывается не в пользу работников. В данном случае, суды, рассматривающие споры, предметом которых является выплата или оспаривание «золотых парашютов», отчасти поддерживают общую тенденцию привлечения контролирующих лиц организации к субсидиарной ответственности; рассматривают указанные компенсационные выплаты в качестве свидетельства возможных недобросовестных действий.

Так, в частности, Московский городской суд³⁶ указал, что «отказывая в удовлетворении требований, суд первой инстанции верно учел, что предусмотренное дополнительным соглашением выходное пособие в размере трехкратного среднего заработка, к гарантиям и компенсациям, подлежащим реализации при увольнении работника, не относится, не направлено на возмещение работнику затрат,

³⁶ Апелляционное определение Московского городского суда от 24.05.2017 по делу N 33-19301/2017 // Официальный сайт Московского городского суда РФ [Электронный ресурс]. URL: <https://mos-gorsud.ru/mgs/cases/docs/content/3003774f-abc2-43b7-8f61-86ff67c3a201> (дата обращения: 01.02.2021).

связанных с исполнением им трудовых или иных обязанностей, размер спорной выплаты не соответствует действующей у ответчика системе оплаты труда работников, носит произвольный характер, что в совокупности свидетельствует о злоупотреблении сторонами правом при включении подобного пункта в трудовой договор».

В этой связи, в целях предотвращения возможных судебных разбирательств, стороны трудового правоотношения (в особенности работник) при разработке дополнительного соглашения о расторжении трудового договора должны объективно оценивать возможность выплаты организацией соответствующего «золотого парашюта», а также прогнозировать последствия, которые могут возникнуть в связи с этой выплатой для третьих лиц.

Третьей группой дополнительных соглашений в трудовом праве являются дополнительные соглашения заключаемые наряду с трудовым договором. Их основная особенность – это специфичная правовая природа, так как они действуют параллельно с трудовым договором, неразрывно с ним связаны, однако, могут включать в себя обязательства работника и (или) работодателя, которые опосредованы от трудового права. Основной целью использования данного типа дополнительных соглашений на практике является прежде всего обеспечение безопасности и защищенности от сторонних лиц информации и материальных ценностей, на основе которых работодатель осуществляет свою деятельность. В рамках настоящей работы будут рассмотрены два основных вида указанных соглашений – это соглашение о конфиденциальности и соглашение о неконкуренции.

Соглашение о конфиденциальности – это документ, который вводит для конкретного работника режим ограниченного распространения данных работодателя, которые имеют действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу своей неизвестности конкурирующим организациям. Правомерность заключения дополнительного соглашения о конфиденциальности содержится в статье 57 ТК РФ, в которой в качестве одного из не обязательных условий трудового договора, признается возможность включения условия о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной). Сложившаяся судебная практика обоснованно указывает и подтверждает, что, подписывая соглашение о конфиденциальности, работодателю и работнику необходимо точно указать в таком документе конкретный перечень сведений, которые работник обязуется не разглашать, перечислить документы и информацию, которые содержат такие сведения, ведь иное может привести к злоупотреблению правом одной из сторон. Однако, до сих пор не решены вопросы, связанные с виной самой организации, когда работник, действительно разгласил определенные запрещенные сведения, но компания, в которой он работает не создала необходимого механизма защиты от такого разглашения (Апелляционное определение Свердловского областного суда от 02.10.2018 по делу N 33-17667/2018³⁷, Апелляционное постановление Московского городского суда от 22.04.2020 по делу N 10-6303/2020³⁸).

³⁷ Апелляционное определение Свердловского областного суда от 02.10.2018 по делу N 33-17667/2018 // Использован текст, содержащийся в СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 11.11.2020).

³⁸ Апелляционное постановление Московского городского суда от 22.04.2020 по делу N 10-6303/2020 // Использован текст, содержащийся в СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 11.10.2020).

Соглашение о неконкуренции, как иной вид дополнительных соглашений к трудовому договору, пришло в отечественную практику из зарубежного законодательства. Несмотря на то, что до сих пор не выработано определённого устоявшегося подхода не только к правомерности заключения данного соглашения, но и к значению термина «соглашение о неконкуренции», на практике под ним принято понимать соглашение, в котором устанавливается обязанность работника отказаться от трудоустройства в организации, осуществляющие конкурирующую по отношению к работодателю деятельность, в период работы у данного работодателя или после прекращения трудовых отношений с ним (а также путем создания конкурирующей организации).

Возможность заключения соглашения о неконкуренции, в настоящее время является предметом бурных обсуждений в научных кругах, однако, важно подчеркнуть, что данный факт был предметом обсуждения, начиная с двадцатых годов прошлого столетия. В частности, в своих работах на него обращал внимание К.М. Варшавский, который «видел решение этой проблемы в индивидуальном подходе к каждому такому случаю. Это решение должно было зависеть «от социально-хозяйственного назначения данного условия и той компенсации, которую нанимающийся получает»³⁹.

Представляется спорным, является ли заключение соглашения о не конкуренции правомерным или же оно в силу своей ограничительной специфики должно признаваться недействительным. Это преимущественно

³⁹ Варшавский К.М. Трудовое право СССР. Ленинград: Academia, 1924. С. 61 и далее.

связано с умышленным ухудшением или ограничением положения работника по сравнению с действующим законодательством, даже несмотря на наличие денежной компенсацией. Дискуссия по данному вопросу состоит прежде всего в том, что соглашение о не конкуренции начинает действовать во времени лишь после расторжения или прекращения трудового правоотношения. Тем не менее, по своему содержанию соглашения о неконкуренции и соглашения о конфиденциальности имеют общую правовую природу, так как и одно, и другое призваны оградить работодателя от потери коммерчески ценной информации (утечка может производиться как в словесной форме, так и с помощью трудоустройства в конкурирующую организацию).

В настоящее время, потребность в таких договорах является еще недостаточно развитой для государственного признания и законодательного закрепления соглашения о неконкуренции, однако, в перспективе, представляется, что наличие добровольного согласия сторон трудового отношения на принятие соответствующих ограничений, а также объективная необходимость в таких соглашениях будет являться основанием для придания данной правовой единице правомерности по аналогии с ранее упомянутыми соглашениями о конфиденциальности.

ГЛАВА II. ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА ТРАНСФОРМАЦИЮ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

§ 1. Общие положения о трансформации трудовых отношений

Цифровизация и глобализация экономики, становление четвертой промышленной революции, а как их следствие автоматизация производственных процессов, внедрение механизмов искусственного интеллекта в деятельность крупных предприятий и организаций уже сейчас являются не прогнозируемым будущим, а реальностью. Так, например, для снижения расходов на рабочую силу американская компания Amazon заменила около двадцати тысяч работников складов на роботов⁴⁰. В России подобную практику планирует осуществить ПАО «Сбербанк»; руководство акционерного общества намерено к 2025 году сократить до половины своих работников, по причине объективной возможности внедрения самообучающейся интеллектуальной системы управления⁴¹.

В условиях пандемии потребность в качественных изменениях возникла и у малого и среднего бизнеса. Как наиболее неустойчивая и подверженная всевозможным общественным потрясениям категория предпринимателей, они в целях сокращения общих издержек и затрат, в настоящий момент тоже должны уделять особое внимание проведению модернизации собственных экономических и технологических ресурсов. Однако, в большинстве своем от осуществления данных преобразований их удерживает тот факт, что имеющиеся расходы необходимо сократить в минимальные сроки, тогда как реформирование производства может дать качественный экономический результат только через определенный промежуток времени.

⁴⁰ Статья «Роботы заменили Amazon 20 000 рабочих» // Официальный сайт «Habr». [Электронный ресурс]. URL: <https://habr.com/ru/company/pochtoy/blog/429622/> (дата обращения: 07.10.2020).

⁴¹ Статья «Сбербанк заменит роботами 70% сотрудников» // Официальный сайт «Sostav.ru». [Электронный ресурс]. URL: <https://www.sostav.ru/publication/70-sotrudnikov-sberbanka-zamenili-roboty-34343.html> (дата обращения: 07.10.2020).

Таким образом, рабочая сила, выступающая одним из основных резервов и движущих сил любой организации, находится как бы между «двух огней».

С одной стороны, крупный бизнес, который даже в условиях кризиса имеет определенный запас свободных денежных средств, в последнее время все чаще начинает прибегать к замене работников на информационные технологии, тем самым, соответственно, снижая спрос на рабочую силу и усиливая конкуренцию между квалифицированными работниками.

С другой стороны, компании небольшие по численности штата, оборотам и объемам, скорее согласятся расторгнуть трудовые договоры с частью работников, чем начнут вкладывать ресурсы в изменение сложившейся системы производства. Этот процесс ярко иллюстрируют опубликованные Росстатом статистические данные об увеличении количества безработных в период самоизоляции. Так, в январе 2020 года отношение численности безработных к численности рабочей силы равнялось 4,7%⁴², а в мае этого же года уже 6,1%⁴³.

Все эти ситуации (уменьшение затрат на труд, снижение спроса на человеческие ресурсы) повлекли за собой необходимость по-иному рассматривать трудовые отношения. В результате, в науке трудового права на второй план отходит изучение устоявшихся, традиционных институтов, тогда как большее внимание начинает уделяться анализу применения

⁴² Занятость и безработица в Российской Федерации в январе 2020 года // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: https://rosstat.gov.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d05/34.htm (дата обращения: 07.10.2020).

⁴³ Занятость и безработица в Российской Федерации в мае 2020 года // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: https://rosstat.gov.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d05/119.htm (дата обращения: 07.10.2020).

альтернативных форм организации труда, проблемам реализации и правовой регламентации нетипичных форм занятости, регулированию правового статуса отдельных категорий работников. Данную тенденцию можно проследить по работам, опубликованным за последние несколько лет, как российскими учеными – Э.И. Лескиной⁴⁴, О.Ю. Павловской⁴⁵, А.М. Куренным⁴⁶, Т.Ю. Коршуновой⁴⁷ и другими, так и зарубежными – В. де Стефаном⁴⁸, М. Де Во⁴⁹, Ф. Хендриксоном⁵⁰.

Вместе с тем, важно подчеркнуть, что наиболее значимые аспекты теоретических исследований по вопросу влияния цифровизации на трудовые отношения постепенно начинают закрепляться в законодательстве, находят свое отражение в практике судебных органов. Так, в частности, с 1 января 2021 года начали действовать новые положения ТК РФ по вопросу дистанционной и удаленной работы. Суды общей юрисдикции в последнее время все чаще начинают признавать правомерность приобщения к материалам дела в качестве доказательств переписку между работником и

⁴⁴ Лескина Э.И. Вопросы цифровизации в сфере труда. Право и цифровая экономика. 2020. № 2. С. 17 - 21. // Доступ из СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 23.10.2020).

⁴⁵ Павловская О. Ю. Правовое обеспечение кадрового делопроизводства: учебное пособие для вузов. - М.: Юрайт, 2020. С. 97. // Доступ ЭБС Юрайт [Электронный ресурс]. URL: <https://urait.ru/bcode/457107> (дата обращения: 23.11.2020).

⁴⁶ Костян И.А., Куренной А.М., Хныкин Г.В. Трудовое право и цифровая экономика: сочетаются ли они. Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 4. С.10-12. // Доступ из СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 23.10.2020).

⁴⁷ Коршунова Т.Ю. Договор о дистанционной работе как способ оформления нетипичных трудовых отношений. Журнал российского права. 2020. № 2. С. 112 - 125. // Доступ из СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 23.10.2020).

⁴⁸ De Stefano V. «Negotiating the algorithm»: automation, artificial intelligence and labour protection. Employment Working Paper. № 246. Geneva: ILO. 2018. P. 21-24. // Labour Law Research Network [Электронный ресурс]. URL: <http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/Negotiating%20the%20algorithm%20De%20Stefano%20.pdf> (дата обращения: 20.03.2021).

⁴⁹ De Vos M. How the future of work can work for the workers / Law, labour and the humanities Contemporary European perspectives. London: Routledge. 2020. P. 60.

⁵⁰ Hendrickx F. From digits to robots: the privacy-autonomy nexus in new labor law machinery. Comparative Labor Law and Policy Journal. 2019. № 3. P. 384.

представителем работодателя (Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 07.11.2017 № 33-21498/2017 по делу № 2-1660/2017⁵¹), выписки из электронных систем фиксации (Апелляционное определение Московского городского суда от 30.06.2017 по делу № 33-21772/2017⁵²). Таким образом, в конечном итоге цифровизация в области трудовых правоотношений помогает правосудию верно оценить факты возникновения трудового правоотношения, наложения дисциплинарного взыскания, расторжения трудового договора.

Как было указано ранее, в настоящее время уже предпринимаются попытки реформировать сложившуюся систему трудовых правоотношений, и, соответственно, изменить некоторые проявления устоявшейся судебной практики по ним. На основе анализа действующего законодательства, опубликованных проектов нормативных правовых актов, а также практики их применения как судами, так и работодателями можно выделить следующие направления совершенствования трудовых отношений в условиях цифровизации экономики.

§ 2. Переход на электронный кадровый документооборот

Основным правовым источником происходящих изменений в сфере электронного кадрового

⁵¹ Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 07.11.2017 № 33-21498/2017 по делу № 2-1660/2017 // Использован текст, содержащийся в СПС «Консультант Плюс» (дата обращения 08.10.2020).

⁵² Апелляционное определение Московского городского суда от 30.06.2017 по делу № 33-21772/2017 // Использован текст, содержащийся в СПС «Консультант Плюс» (дата обращения 08.10.2020).

документооборота можно признать программу «Цифровая экономика Российской Федерации», которая утверждена Распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 июля 2017 г. №1632-р⁵³. В области трудовых правоотношений данная программа предусматривает необходимость в ближайшем будущем полностью перейти на безбумажное взаимодействие работников и работодателей, то есть ввести электронный формат заключения трудового договора, дополнительных соглашений и других кадровых документов, тем самым оптимизируя «бумажные» обязанности работодателей.

В целях реализации данных положений на портале государственных и муниципальных услуг планируется создание суперсервиса «Трудовые отношения онлайн», посредством которого можно будет «дистанционно заключить и расторгнуть трудовой договор, получить выписку из электронной трудовой книжки, встать на учет в центре занятости и оформить пособие по безработице»⁵⁴. Следует также упомянуть и о реформе порядка ведения и хранения трудовых книжек, для реализации которой в ТК РФ была внесена статья 66.1, регламентирующая формирование и предоставление уполномоченным органам государственной власти основной информации о трудовой деятельности и стаже работников в электронном виде.

⁵³ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 28 июля 2017 г. №1632-р // Официальный сайт Правительства Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: <http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf> (дата обращения: 07.10.2020).

⁵⁴ Статья «На портале госуслуг представлено пять новых суперсервисов» // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_338580/b1d2e216f0f2c4178f3f6dc1a27e83a8d920656f/ (дата обращения 10.10.2020).

Представляется, что следующим этапом модернизации кадрового делопроизводства в настоящее время является субинститут принятия локальных нормативных актов и ознакомления с ними. В частности, в период пандемии имелась особо острая необходимость в правовом регулировании данной сферы, так как часть работников была переведена на дистанционный или комбинированный формат работы. При этом, отсутствие должного правового регулирования процедуры электронного ознакомления работников с принятыми локальными нормативными актами не всегда могло позволить работодателю оценить законность процедур, которые применяются им на практике (например, рассылка на корпоративную электронную почту, выгрузка кадровых документов в систему облачного хранения и другие). Также не ясны были и последствия невыполнения работниками требований работодателя в части высылки подписанных документов, подтверждения получения электронных образов локальных нормативных актов ответным письмом или заполнением excel-таблиц.

С принятием Федерального закона от 08.12.2020 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»⁵⁵, частично данные проблемы были решены. Так, например, установлено, что

⁵⁵ Федеральный закон от 08.12.2020 № 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» // Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 01.02.2020).

заключение трудового договора, договора о полной материальной ответственности, а также дополнительных соглашений о внесении изменений или о расторжении указанных договоров и соглашений возможно с использованием усиленной квалифицированной, а для работника также неквалифицированной электронной подписи. При этом порядок заключения иных документов, а также обмена указанными документами теперь устанавливается либо работодателем на локальном уровне, либо совместным решением сторон трудового правоотношения непосредственно в трудовом договоре.

Тем не менее несмотря на то, что суды в последнее время начинают активно взаимодействовать с документами, выполненными в электронном формате, все же неоднозначность судебной практики, различность толкования одних и тех же правовых норм у разных судов сохраняется. Например, такую ситуацию можно проследить по вопросу возможности уведомления работников о начале процедуры сокращения численности или штата по электронной почте. Некоторые суды, ссылаясь на то, что действующим законодательством форма такого акта не установлена, отклоняют доводы истцов о ненадлежащем способе их уведомления и признают увольнения законными (Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 13.01.2020 по делу N 88-269/2020⁵⁶, Апелляционное определение Свердловского областного суда от 14.02.2018 по делу N 33-1935/2018⁵⁷). Другие же, со

⁵⁶ Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 13.01.2020 по делу N 88-269/2020 // Использован текст, содержащийся в СПС «Консультант Плюс» (дата обращения 08.10.2020).

⁵⁷ Апелляционное определение Свердловского областного суда от 14.02.2018 по делу N 33-1935/2018 // Использован текст, содержащийся в СПС «Консультант Плюс»

ссылкой на статью 180 ТК РФ, указывают на то, что работник должен быть уведомлен только лично и под подпись (Апелляционное определение Верховного суда Республики Бурятия от 23.11.2016 по делу N 33-6287/2016⁵⁸). Представляется, что первую позицию, которая регулярно прослеживается в судебных актах последних нескольких лет, необходимо рассматривать как верную, что подтверждается правомерностью электронного способа уведомления о сокращении численности (штата) в отношении дистанционных работников.

Безусловно, меры, направленные на повсеместное введение электронного кадрового документооборота, уже сейчас облегчают и ускоряют взаимодействие между работниками и работодателями. Тем не менее, несмотря на общий положительный эффект от нововведений, затруднения в их реализации не исключаются, ввиду наличия определенных законодательных пробелов. Так, например, Куренной А.М. и Костян И.А. в своей работе «Цифровая экономика и трудовые отношения (проблемы введения электронного документооборота)»⁵⁹ акцентируют внимание на проблемах, которые условно можно классифицировать на экономические (затраты на оформление усиленной квалифицированной электронной подписи), процедурные (обязанность подтверждения получения электронного документа, проверки его подлинности, защиты персональных

(дата обращения 08.10.2020).

⁵⁸ Апелляционное определение Верховного суда Республики Бурятия от 23.11.2016 по делу N 33-6287/2016 // Использован текст, содержащийся в СПС «Консультант Плюс» (дата обращения 08.10.2020).

⁵⁹ Куренной А.М., Костян И.А. Цифровая экономика и трудовые отношения (проблемы введения электронного документооборота). Современные информационные технологии и право: монография. М.: Статут. 2019. С. 57. // Доступ из СПС «Консультант Плюс» (дата обращения 08.10.2020).

данных) и правовые (привлечение к дисциплинарной, материальной, административной ответственности за нарушение процедуры обмена документами). Авторы особо подчеркивают половинчатость действующих в настоящее время норм об электронном кадровом документообороте (например, в части необходимости помимо электронных образов документов обмениваться и оригиналами на бумажном носителе), тем самым указывая на недостатки действующего законодательства и подчеркивая важность его дальнейшего совершенствования в ближайшее время.

Таким образом, при разработке и принятии норм, регулирующих сферу электронного кадрового документооборота в условиях цифровизации трудовых отношений, законодателю важно предусмотреть достаточно простые и недорогие в применении процедуры, которые при этом должным образом бы подтверждали наличие фактов ознакомления, подлинности документов, а также их юридической силы перед судебными инстанциями.

§ 3. Использование смарт-контрактов и технологии блокчейн в трудовых правоотношениях

С 1 октября 2019 года в российскую правовую систему был включен, известный ранее только зарубежному законодательству, новый цифровой инструмент регулирования отношений – «смарт-контракт». Впервые данный термин был использован еще в 1994 году американским ученым Ником Сабо в значении «компьютеризированного транзакционного протокола,

который исполняет условия договора»⁶⁰. С развитием информационных технологий, авторы, изучающие практику применения смарт-контрактов, начинают несколько расширять данное понятие, наполняя его правовым содержанием. Интересным для рассмотрения является определение данное И.А. Савельевым, который понимает под смарт-контрактом «договор, существующий в форме программного кода, имплементированного на платформе блокчейн, который обеспечивает автономность и самоисполнимость условий такого договора по наступлении заранее определенных в нем обстоятельств»⁶¹.

В последние годы перед участниками хозяйственного оборота все чаще встают вопросы возможности использования блокчейн технологий в регулировании трудовых правоотношений. В российской трудовом законодательстве смарт-контракты еще не получили должного распространения; даже крупные высокотехнологичные отечественные компании только начинают определять области применения смарт-контрактов между работниками и работодателями, принимают попытки создания компьютерных кодов и алгоритмов. Однако, потенциал технологии блокчейн в трудовом праве в будущем достаточно велик. Представляется, что основными направлениями его развития уже в ближайшие годы могут стать сферы оформления трудового договора и

⁶⁰ Szabo N. The Idea of Smart Contracts // 1994. URL.: <http://www.fon.hum.uva.nl/rob/Courses/InformationInSpeech/CDROM/Literature/LOTwinterschool2006/szabo.best.vwh.net/smart.contracts.html> (дата обращения: 14.10.2020)

⁶¹ Савельев А.И. Некоторые правовые аспекты использования смарт-контрактов и блокчейн-технологий по российскому праву. Закон. 2017. N 5. С. 94 - 117. // Доступ из СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 23.10.2020).

контролирования результатов и процессов выполнения работ и услуг.

В настоящее время трудовой договор в виде смарт-контракта применяется крайне редко. Связано это как с недостаточной информационной грамотностью работников или отсутствием возможности внедрения в работу компании технологии блокчейн, так и с существующей правовой неопределённостью и неоднозначностью судебной практики в отношении данного института.

Тем не менее, уже сейчас трудовой договор в организациях чаще всего представляет собой некую утвержденную типовую форму, в которую в зависимости от определенных качественных характеристик (должности, особенностей оплаты, времени труда и отдыха), а также реквизитов конкретного работника и работодателя в ручную или с помощью автоматизированных систем вносятся точечные изменения. Именно в таких случаях, кажется, что наиболее удобным способом оформления трудового договора будет является самоисполнимый договор. С помощью сочетания различных программных кодов в смарт-контракте возможно предусмотреть множество вариантов наполнения создаваемого трудового договора, при этом обеспечивая его пользователей необходимой правовой защитой.

В частности, поэтапный перевод трудовых договоров на технологию блокчейн не так давно был предложен Пенсионным фондом Российской Федерации⁶². Посредством применения смарт-контрактов государственный

⁶² Статья «ПФР переходит на смарт-контракты и блокчейн» // Официальный сайт «Единый портал Электронной подписи (iEsp.ru)» [Электронный ресурс]. URL: <https://iesp.ru/news/item/418487-PFR-smart-kontrakty-i-blokchejn> (дата обращения: 13.10.2020).

внебюджетный фонд намерен сократить собственные издержки на хранение информации о трудовых договорах, а также обеспечить защиту информации о работниках от мошеннических действий работодателей. Как видится, в Российской Федерации внедрение цифровых технологий в повседневную практику компаний скорее будет производиться под влиянием требований государственных органов. Представляется, что это несет в себе как положительные, так и отрицательные моменты.

Так, с одной стороны, реализация программы, предложенной Пенсионным фондом, станет хорошим стимулом крупномасштабного распространения цифровых технологий в практической деятельности организаций, в значительной мере ускорит процесс повсеместного внедрения блокчейн технологий. Это не только качественно упростит процедуру заключения трудовых договоров, но и во многом позволит исключить правовую неопределенность и повысит уровень достоверности созданных условий. С другой же стороны, государству в данном вопросе необходимо особо тщательно продумать процедуру и предусмотреть возможность применения альтернативных вариантов заключения трудовых договоров, тем самым обеспечивая гарантии реализации прав сторон трудового правоотношения. Например, это может относиться к процессу индивидуального договорного регулирования, в результате которого работник и работодатель могут полностью отойти от установленной типовой формы трудового договора, добавить в соглашение такие положения, которые не предусматриваются заданными алгоритмами смарт-контрактов.

Второй вариант использования блокчейн технологий в трудовых отношениях видится во взаимосвязи с проявлением смарт-контрактов в иных правовых отраслях. Например, они уже активно применяются в сфере банковского обслуживания, страховании, кредитовании, сборе и обработке персональных данных, создании цепочек поставок.

В научной литературе основными плюсами использования смарт-контрактов называют возможность с их помощью децентрализовать многие производственные процессы, обеспечить информационную безопасность, а также увеличить скорость проведения мероприятий и снизить затраты на них⁶³. Таким образом, смарт-контракты для конкретного работника становятся инструментом, который может упростить и облегчить его трудовые обязанности, освободить от рутинных задач и позволит быть максимально вовлеченным в процесс контроля за выполнением всех этапов проведения работ, услуг. Для работодателя же в этой связи технологии блокчейн будут являться одним из возможных показателей, учитываемых при оценке персонала, выставлении коэффициентов KPI, а также будут рассматриваться как одно из оснований проведения стимулирующих мероприятий.

Вместе с тем, необходимо подчеркнуть, что в целом смарт-контракту, как правовому институту, в настоящее время не хватает правовой определенности, а также выработанных профессиональными сообществами стандартов создания таких договоров. В частности, для частичного устранения указанных положений был принят Федеральный

⁶³ Сергеева В. Как умные контракты изменят нашу жизнь // Официальный сайт «Habr» [Электронный ресурс]. URL: <https://habrahabr.ru/company/exante/blog/321548/> (дата обращения: 15.10.2020).

закон «О цифровых финансовых активах, цифровой валюте и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»⁶⁴. Профессиональным кругам по вопросу стандартизации процесса создания смарт-контрактов необходимо прежде всего ориентироваться на практику зарубежных финансовых и юридических ассоциаций, например, ISDA (Международная ассоциация свопов и деривативов) и NVCA (Национальная ассоциация венчурного капитала). При этом, представляется, что такие стандарты должны предусматривать «механизмы разрешения возникающих споров, определять ответственность за разработку и функционирование смарт-контрактов, а также создавать презумпции правового характера в зависимости от их характеристик договора и способа его использования»⁶⁵.

Таким образом, смарт-контракты и технологии блокчейн в будущем станут неотъемлемым инструментом регулирования трудовых отношений. Они не только смогут помочь как работнику, так и работодателю в осуществлении своих обязанностей, но и позволят увеличить прибыльность организации путем сокращения ресурсов на рутинную и монотонную работу.

⁶⁴ Федеральный закон «О цифровых финансовых активах, цифровой валюте и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 31.07.2020 № 259-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 15.10.2020).

⁶⁵ Трунцевский Ю. В., Севальнев В. В. Смарт-контракт: от определения к определенности. Право. Журнал Высшей школы экономики. 2020. № 1. С. 127. // Официальный сайт НИУ ВШЭ [Электронный ресурс]. URL: <https://law-journal.hse.ru/data/2020/05/11/1545903687/трунцевский.pdf> (дата обращения: 15.10.2020).

§ 4. Цифровизация контрольных функций работодателя за выполнением работниками трудовых обязанностей

Внедрение информационных технологий в текущую работу организаций нашло свое отражение и в системе использования работодателем цифровых инструментов осуществления контроля за выполнением работниками своих трудовых обязанностей.

Добросовестное исполнение трудовой функции, возложенной трудовым договором, и требование ее исполнения, являются первостепенной обязанностью работника (ст. 21 ТК РФ) и одним из основных контрольных прав работодателя, соответственно (ст. 22 ТК РФ). При этом, следует отметить, что объем и содержание получаемых и обрабатываемых работодателем данных, прямо не урегулирован; в ТК РФ содержится лишь бланкетная норма, которая делает ссылку на необходимость соответствия действий работодателя Конституции РФ и иным федеральным законам. Таким образом, можно утверждать, что право работодателя на осуществление контрольных мероприятий за работником в период выполнения трудовых обязанностей может быть ограничено только при наличии явного злоупотребления (отсутствие надлежащего предупреждения работника или использование технических средств, которые законодательно запрещены).

В последнее время работодатели все чаще стали прибегать к применению алгоритмов и специальных компьютерных программ, установленных на рабочем

оборудовании (например, осуществляющих снимки экрана компьютера при переходе из одной странице на другую), к сенсорам, датчикам и системам слежения (осуществляющим отметки о входе работника на территорию работодателя и выходе из нее). Такие приложения работают в режиме реального времени, а вся поступающая информация периодически выгружается на специальные серверы организации, что позволяет работодателю просматриваться, прослушивать и анализироваться ее при необходимости.

В то же время, не исключается ситуация, когда к представителям работодателя в результате проведения вышеперечисленных контрольных мероприятий может попасть информация о работнике, составляющая его личную, семейную тайну. С юридической точки зрения их сбор и обработка не входит в компетенцию работодателя, так как эти сведения никаким образом не пересекаются с трудовыми правоотношениями. Однако, представляется верным мнение, что в исключительных случаях, действия работодателя по просмотру информации, составляющей тайну работника, все же могут быть признаны правомерными. Одним из таких примеров является ситуация, когда передача соответствующих данных производилась работником в личной переписке (в мессенджерах, по персональной электронной почте), но с использованием оборудования работодателя.

Суды подтверждают указанный довод. Так, Московский городской суд в Апелляционном определении от 8 сентября 2014 г. по делу № 33-18661/2014⁶⁶ отклонил апелляционную

⁶⁶ Апелляционное определение Московского городского суда от 8 сентября 2014 г. по делу № 33-18661/2014 // Официальный сайт «Судебные и нормативные акты РФ» [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/tqUUJUvTtxZj/> (дата

жалобу работника, уволенного за разглашение коммерчески ценной информации. Согласно материалам дела, суд установил, что с закрепленного за истцом автоматизированного рабочего места было направлено электронное сообщение с электронного адреса «...v@rambler.ru» (корпоративный адрес ответчика) на электронный адрес «...@yandex.ru» (личный адрес работника) с вложенными файлами (спецификация цен для торгов). Интересным является то обстоятельство, что суд признал законными действия работодателя по просмотру личного электронного почтового ящика работника в рамках служебной проверки, несмотря на возможное раскрытие информации личного или семейного характера, чем фактически легализировал перехват таких данных работника, если доступ к ним производился с рабочего компьютера.

Вместе с тем, необходимо особо подчеркнуть, что работодатель не всегда вправе осуществлять просмотр личных учетных записей работника в отсутствие объективных на то причин, даже если вход в такие аккаунты был выполнен с рабочего оборудования. При этом, когда указанные основания имеются, работодатель все же не может собирать и обрабатывать такие данные произвольно; он должен по крайней мере оценить возможность применения других контрольных мероприятий, которые в меньшей степени ограничивают право работника на неприкосновенность частной жизни, а также строго следовать утвержденной локальными нормативными актами процедуре, не допуская разглашения полученной информации в дальнейшем. На это, в частности, указывает Европейский суд по правам человека

обращения: 08.10.2020).

(далее – ЕСПЧ) в деле «Копланд против Соединенного королевства»⁶⁷ и «Бэрбулеску против Румынии»⁶⁸.

Так, в деле «Копланд против Соединенного королевства» в отношении заявительницы работодателем (государственной организацией) была проведена проверка телефонных разговоров и переписки в электронной почте в целях контроля за возможным использованием его оборудования в личных целях. Заявительница ссыалась на нарушение статьи 8 Конвенции о защите прав человека и основных свобод⁶⁹, тогда как власти Великобритании указывали на правомерность вмешательства, ввиду обоснованности мер нормам внутригосударственного законодательства и возможного злоупотребления работником техническими мощностями работодателя, финансируемыми за счет бюджетных средств.

ЕСПЧ, разрешая данный спор, указал, что сбор и хранение личной информации без ведома заявительницы, представляют собой нарушение права на уважение частной жизни и корреспонденции. Однако, суд особо подчеркнул, что соответствующее решение было им принято на том основании, что власти не смогли доказать существование каких-либо положений внутригосударственного законодательства или локальных нормативных актов организации, которые бы регулировали возможность

⁶⁷ Постановление Европейского суда по правам человека от 03.04.2007 «Дело «Копланд (Copland) против Соединенного Королевства» (жалоба N 62617/00) // Использован текст, содержащийся в СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 11.10.2020).

⁶⁸ Постановление Европейского суда по правам человека от 05.09.2017 «Дело «Бэрбулеску (Barbulescu) против Румынии» (жалоба N 61496/08) // Использован текст, содержащийся в СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 11.10.2020).

⁶⁹ Конвенция о защите прав человека и основных свобод от 04.11.1950 // Доступ из СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_29160/ (дата обращения: 11.10.2020).

осуществления контроля за использованием работниками ресурсов работодателя. Таким образом, ЕСПЧ в деле «Копланд против Соединенного королевства» зафиксировал, что работодатель вправе проводить проверку применения работником телефона, электронной почты или Интернета на рабочем месте, но только в тех случаях, когда она требуется для достижения правомерной и обоснованной цели и выполнена в строгом соответствии с закрепленной процедурой.

В деле «Бэрбулеску против Румынии» заявитель был уволен с должности инженера отдела продаж на основании нарушения правил внутреннего трудового распорядка – использование служебной учетной записи в Yahoo Messenger в личных целях. Первоначальным решением ЕСПЧ признал обоснованными доводы Правительства и согласился с выводами румынских судов относительно правомерности мониторинга переписки работника производимых с оборудования работодателя. В частности, интересным для рассмотрения является позиция Суда муниципалитета Бухареста, который указал, что предоставление работодателем работнику доступа в Интернет в профессиональных целях наделяет такого работодателя правом контролировать деятельность работников, осуществлять проверки использования ими сети в личных целях.

Однако, в 2017 году Большая палата пересмотрела свою позицию по данному делу, вынесла прямо противоположное решение, и, основываясь на положениях Директивы N

95/46ЕС (в настоящий момент не действует)⁷⁰, а также «Европейской конвенции по защите прав физических лиц при автоматизированной обработке данных»⁷¹, выделила шесть основных принципов, регулирующих контроль за использованием Интернета и электронной почты на рабочем месте. В частности, это принципы необходимости (контроль должен быть необходим для достижения определенной цели), уточнения цели (должны быть собраны данные для установления четкой, ясной и законной цели), прозрачности (работники должны быть осведомлены обо всех контрольных мероприятиях), законности (обработка данных должна соответствовать принятой процедуре), пропорциональности (полученные данные должны соотноситься с установленной целью) и безопасности (должны быть предприняты все возможные меры для сохранения полученной информации от третьих лиц).

Необходимо также упомянуть и о проблемных моментах осуществления контроля за дистанционными работниками в условиях территориальной и временной разобщённости сторон трудового правоотношения. В период самоизоляции эта проблема становится еще более актуальной, так как работодатель по объективным причинам не всегда имеет возможность контролировать выполнение трудовых обязанностей работником (это могут быть непреодолимые

⁷⁰ Директива № 95/46/ЕС Европейского парламента и Совета Европейского Союза «О защите физических лиц при обработке персональных данных и о свободном обращении таких данных» от 24.10.1995 // Доступ из СПС Гарант [Электронный ресурс]. URL: <https://base.garant.ru/2569783/> (дата обращения: 11.10.2020).

⁷¹ Конвенция о защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных от 28.01.1981 // Доступ из СПС «Консультант Плюс» [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121499/ (дата обращения: 11.10.2020).

обстоятельства, такие как отсутствие связи, сбой при подаче электрической энергии, работы сети Интернет).

В качестве примера нивелирования такого рода проблем следует рассмотреть опыт компании Apple, как крупнейшей инновационной корпорации, имеющей работников по всему миру. «Так, для контроля за дистанционными работниками ими предусмотрена установка на рабочее оборудование специального программного обеспечения, с помощью которого происходит отслеживание движений курсора на компьютере. Если определенное время курсор не движется, то удаленному работнику направляется сообщение. Для ответа на такое сообщение работнику дается 30 секунд, и если ответа не последовало, то работника могут проконтролировать с помощью звонка, включения веб-камеры»⁷².

Практика подобных контрольных мер со стороны работодателя повсеместно применяется в США, однако, правомерность их использования в российской действительности вызывает определенные сомнения. Представляется, что работодателю при разработке алгоритмов проведения контрольных мероприятий и мониторинга за действиями работника все же необходимо руководствоваться перечисленными выше разъяснениями ЕСПЧ, не допуская возникновения каких-либо злоупотреблений.

Таким образом, цифровизация контрольных функций работодателя за выполнением работниками своих трудовых

⁷² Удаленная работа: плюсы, минусы, технологии // Электрон. изд. Волгоградской торгово-промышленной палаты. 2015. [Электронный ресурс]. URL: <http://volgogradcci.ru/page/udalennaya-rabota-plyusy-minusy-tehnologii>. (дата обращения: 13.10.2020).

обязанностей в настоящее время динамично развивается. Каждый день появляются новые приложения, программные обеспечения и устройства, которые позволяют в условиях пандемии следить за трудовой деятельностью работника. Однако, важно учитывать то обстоятельство, что контрольные меры должны быть основаны на законе, применяться в строго определенных случаях и по заранее установленной процедуре. В противном случае для работодателя существует большой риск нарушения права работника на неприкосновенность частной жизни.

§ 5. Автоматизация рабочих процессов (делегирование функций компьютерным программам, робототехнике, системе поддержки принятия решений)

Цифровые технологии затронули не только сферу электронного кадрового документооборота и контрольных функций работодателя, но и стали активно использоваться непосредственно в трудовой деятельности работников. Посредством осуществления частичного делегирования функций компьютерным приложениям, внедрения робототехники на производственных цехах и складах, применения программ алгоритмического менеджмента работники стали напрямую взаимодействовать с цифровой средой, осуществляя свои трудовые обязанности параллельно с автоматизированными системами. Тем самым, в настоящее время ускоряется процесс изменения условий и содержания труда, повышаются требования к общему уровню информационной грамотности работников, и, как следствие,

появляется острая необходимость в привлечении к работе высоко квалифицированных специалистов, получению работниками и учениками образования по новым профессиональным направлениям.

Безусловно, для организации как субъекта экономической деятельности внедрение современных технологий в любом случае имеет положительный результат в виде сокращения существующих издержек, увеличения объемов производства и получаемой прибыли. Для работников же такой процесс не всегда позитивный. Так, И.А. Филипова в статье «Трудовое право: вызовы информационного общества»⁷³ указывает на появление в результате цифровизации производства новых физических и психологических рисков для работников.

В данной работе в качестве рисков первой группы рассматриваются уязвимости программного обеспечения, то есть всевозможные сбои при его использовании.

Безусловно, нельзя не согласиться с автором, что в случае внедрения искусственного интеллекта в работу организации, должностные обязанности работника расширяются; в них включается необходимость поддерживать работоспособность указанного оборудования, следить за его информационной и технологической безопасностью. Таким образом, ответственность работника перед работодателем повышается, то есть не исключена ситуация, когда лицо, непосредственно взаимодействующее с электронными системами, становится виновным в нарушении

⁷³ Филипова И.А. Трудовое право: вызовы информационного общества. Право. Журнал Высшей школы экономики. 2020. № 2. С. 171. // Официальный сайт НИУ ВШЭ [Электронный ресурс]. URL: <https://law-journal.hse.ru/data/2020/07/20/1595947318/ФИЛИПОВА.pdf> (дата обращения: 15.10.2020).

правил их эксплуатации, чем нередко может вызвать простой на предприятии и потерю прибыли организации.

Вместе с тем, необходимо обратить внимание на то обстоятельство, что объективное вменение в любом случае не допустимо. Для подтверждения вины конкретного работника, представители работодателя должны провести служебную проверку, установить все возможные основания произошедшей потери управления. Часто бывает, что причины нарушения исходят от третьих лиц (хакерские атаки) или вовсе от самого работодателя (не были созданы безопасные условия содержания и использования соответствующего оборудования). Лишь при отсутствии неустранимых сомнений в виновности работника, у работодателя возникает право наложить на него установленные законом или трудовым договором материальные санкции или дисциплинарное взыскание.

Под психологическими рисками И.А. Филипова понимает появление ранее не существовавших стрессовых ситуаций, возникающих в результате повсеместного увеличения числа контактов людей с роботами. В основном психологическое напряжение работников вызвано необходимостью соответствовать темпу производственных возможностей информационных технологий, необходимостью регулярно повышать свою квалификацию, путем получения дополнительного профессионального образования или переобучения. «Увеличивается и риск «размывания» фактического рабочего времени лица, контролирующего производственный процесс с применением робототехники, когда работнику необходимо будет отслеживать течение непрерывных автоматизированных производственных

процессов»⁷⁴. Особо негативным является состояние постоянной конкуренции как между самими работниками, так и между работниками и искусственным интеллектом.

Представляется, что наибольшее влияние на работников среди указанных рисков оказывают риски второй группы, потому что к объективным причинам их возникновения добавляется еще и субъективная сторона. Работодателям в данном случае необходимо помнить о важности поддержания эмоциональной стабильности внутри коллектива, применения мер нивелирования различных негативных последствий путем получения от работников обратной связи, внедрения программ адаптации персонала, проведению как психологических, так и обучающих тренингов. В противном случае, все силы и денежные средства, затраченные на установку программного обеспечения в целях уменьшения собственных издержек, станут не оправданными.

В то же время, важно отметить, что как физические, так и психологические риски, перечисленные Филиповой И.А., чаще всего возникают производственной сфере (в цехах, на складах). Офисные же работники намного реже встречаются с негативными последствиями внедрения информационных технологий, активно применяют их в повседневной деятельности. Так, в частности, переходя к вопросу использования искусственного интеллекта в области трудовых отношений, следует более детально рассмотреть тенденцию внедрения чат-ботов в работу HR-служб компаний. Их основным применением в настоящий момент является облегчение функций HR-специалистов по

⁷⁴ Филипова И.А. Указанное сочинение. С. 171.

рекрутингу, адаптации, а также организация центров поддержки работников.

Так, в сфере подбора персонала применяются различные автоматизированные самообучающиеся системы, которые уже сейчас могут формировать имидж работодателя, самостоятельно или с помощью социальных сетей привлекать внимание целевой аудитории к конкретному объявлению, находить среди десятков направленных резюме людей с необходимой квалификацией, производить оценку их потенциала развития внутри компании. На практике чат-боты позволяют в несколько раз улучшить эффективность работы рекрутеров, сократить время на закрытие конкретной вакансии от нескольких недель до нескольких дней и, соответственно, увеличить нормы выработки. Особенно выгодным использование искусственного интеллекта при подборе персонала представляется в компаниях с большим штатом работников или частой их сменяемостью, например, для банков или крупных ритейлеров.

В частности, для магазина «Л'Этуаль» команда Talantix разработала чат-бота, который помогает отобрать подходящего кандидата и назначить ему собеседование, если он проходит по всем обозначенным параметрам⁷⁵. Компания X5 Retail Group (продовольственные магазины «Перекресток», «Пятерочка») используют масс-найм-проект XOR⁷⁶, который по отслеживанию геолокации предлагает претенденту именно те вакансии, которые находятся рядом с

⁷⁵ Статья «Семь HR задач, которые решает чат-бот» // Официальный сайт группы компаний HeadHunter [Электронный ресурс]. URL: <https://hh.ru/article/501510> (дата обращения: 13.10.2020).

⁷⁶ Статья «Боты-рекрутеры и их кейсы» // Официальный сайт «vc.ru» [Электронный ресурс]. URL: <https://vc.ru/flood/28394-boty-rekrutery-i-ih-keysy> (дата обращения: 13.10.2020).

местом его жительства. Svyaznoyhrbot⁷⁷ – совместный проект компании «Связной» и Superjob.ru - позволяет кандидатам на позиции программиста или менеджера по продажам пройти блиц-интервью; после чего бот самостоятельно оценивает проявленные базовые знания, компетенции и умения. Также многие организации применяют компьютерную игру «Pymetrics», которая «спустя 20 минут игрового времени предоставляет работодателю информацию о том, насколько потенциальный работник соответствует желаемой позиции»⁷⁸.

Последние несколько лет чат-боты стали активно использоваться и при реализации программ адаптации вновь принятых работников. Важным преимуществом таких алгоритмов для адаптации персонала является гибкость их использования, самообучаемость и пополняемость баз данных, а также возможность сбора необходимой информации о работниках и получения обратной связи. Например, компанией Microsoft для внешних пользователей была разработана платформа Microsoft Power Platform⁷⁹ – комплекс программных продуктов, которые в совокупности позволяют организациям самостоятельно, учитывая особенности своей деятельности, с помощью несложных операций создать виртуальных помощников и выстроить

⁷⁷ Статья «Боты-рекрутеры и их кейсы» // Официальный сайт «vc.ru» [Электронный ресурс]. URL: <https://vc.ru/flood/28394-boty-rekrutery-i-ih-keysy> (дата обращения: 13.10.2020).

⁷⁸ Статья «Главный тренд HR 2020 года: чат боты для найма персонала, адаптации персонала: Общая информация» // Официальный сайт «Konverbot - Чат Бот для Сайта» [Электронный ресурс]. URL: <https://bot.konveier.com/2018/11/22/glavnyj-trend-hr-v-2018-godu-chatboty-dlya-najma-personala/> (дата обращения: 13.10.2020).

⁷⁹ Статья «Автоматизация процесса адаптации сотрудников на Microsoft Power Platform с использованием чат-ботов Teams» // Официальный сайт «Habr». [Электронный ресурс]. URL: <https://habr.com/ru/post/520926/> (дата обращения: 13.10.2020).

логику взаимодействия работников с компьютерными программами.

Британская аудиторская компания EY создала бота «Onboarding Buddy»⁸⁰, который интегрирован в базовую для всей организации систему SAP SuccessFactors. Основным функционалом данной программы является предоставление ответов по запросу новых работников, например, ссылок на кадровую документацию, внутренние акты работодателя или предоставление сведений о работнике компании, который может помочь с разрешением возникших проблем.

Возможность дистанционного получения интересующих сведений с 2018 года появилась и у работников и студентов Национального исследовательского университета «Высшей школы экономики». Так, в образовательной организации трудится «Юра Вышкин» - робот юрист, который в любое время может провести правовую консультацию онлайн. В частности, сейчас чат-бот может ответить на вопросы об «организации договорной работы, правовом сопровождении охраны интеллектуальной собственности, предоставить сведения по вопросам стипендиального обеспечения»⁸¹. Объем информации, которой владеет «Юра» постоянно увеличивается, а спектр вопросов, на которые он может дать ответ, - расширяется.

Следовательно, автоматизация производственной среды в последние годы органично включается в повседневную работу компаний, дополняет и развивает возможности человеческих ресурсов. При этом, работодателю необходимо

⁸⁰ Статья «Семь HR задач, которые решает чат-бот» // Официальный сайт группы компаний HeadHunter. [Электронный ресурс]. URL: <https://hh.ru/article/501510> (дата обращения: 13.10.2020).

⁸¹ Статья «В Правовом управлении принят на работу робот-юрист» // Официальный сайт НИУ ВШЭ [Электронный ресурс]. URL: <https://www.hse.ru/news/life/225660903.html> (дата обращения: 13.10.2020).

помнить не только о позитивных, но и негативных проявлениях использования робототехники, компьютерных программ делегирования полномочий, алгоритмического управления; стараться устранять их максимально оперативно. Перед государством же на пороге четвертой промышленной революции будет стоять задача модернизации системы правовой регламентации стандартов охраны труда, рабочего времени и времени отдыха, гарантий и компенсаций для работников. В части института трудоустройства, в том числе с применением чат-ботов, также важно рассмотреть вопрос о включении в трудовое законодательство требований к работодателю о необходимости предварительно уведомить кандидата на вакантную должность о функциональных особенностях интеллектуальной системы, а также информировать его о списке характеристик, которые используются программой для проведения соответствующей оценки.

Подводя итог, важно отметить, что цифровые технологии уже сейчас являются неотъемлемой частью трудовых отношений. Они находят свое отражение в практике повсеместного введения электронного кадрового документооборота в деятельность организаций, автоматизации контрольных функций работодателя, при использовании работниками программ искусственного интеллекта и смарт-контрактов в своей профессиональной деятельности. Трудовое право неизменно будет трансформироваться, так как не перестают изменяться и отношения, которые оно регламентирует. Только при создании эффективных и удобных в применении инструментов, правильного и рационального сочетания

государственного и индивидуально-договорного регулирования, соответствующего тенденциям информационного общества и цифровой экономики, и будет возможно качественное обеспечение защиты прав работников и работодателей, исключая злоупотребления и нарушения законодательства.

ГЛАВА III. ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ НА ИНДИВИДУАЛЬНО-ДОГОВОРНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

§ 1. Общие положения об индивидуально-договорном регулировании труда в условиях цифровой экономики

Как было отмечено в предыдущей главе, сфера труда в настоящее время претерпевает качественные изменения. Развитие цифровой экономики, потребность рынка в постоянном сокращении производственных издержек (в том числе на выплату заработной платы, налогов и страховых взносов за работников, оплату аренды офисных помещений, электроэнергии и коммунальных платежей) в той или иной степени оказывают влияние на трансформацию отношений между работником и работодателем. Одновременно с этим, экономическая и правовая ситуация, сложившаяся в стране в период пандемии, привела к объективной необходимости корректировать и повсеместно закреплять новые формы взаимодействия между субъектами трудовых правоотношений, раскрыла множественные пробелы в «классическом» регулировании данной области.

В тоже время, в последние годы первостепенным механизмом регулирования сферы труда становится именно процесс индивидуального договорного регулирования, при помощи которого работник и работодатель имеют возможность в индивидуальном порядке согласовать новые условия индивидуальных правовых актов в случае перемены каких-либо аспектов трудового правоотношения. Государство же, представляется, напротив, старается максимально отстраниться от поспешной регламентации массово распространяющихся в обществе трудо-правовых институтов и только на основе анализа правореализационной практики постепенно закреплять данные явления посредством законотворчества.

Подтверждает высказанную позицию, в частности, процесс законодательной регламентации изменений норм о дистанционной работе в период пандемии. Несмотря на то, что после введения режима всеобщей самоизоляции⁸² весной 2020 года большинство организаций было вынуждено перевести своих работников на удаленный формат работы, законопроект, изменяющий ТК РФ в части регулирования труда дистанционных работников был принят Государственной Думой Российской Федерации только в конце ноября 2020 года, а вступил в силу в января 2021. В то же время, стороны трудового правоотношения как субъекты, принимавшие непосредственное участие в разрешении насущных проблем, связанных с необходимостью социального дистанцирования, к указанному моменту уже определили для

⁸² Указ Президента РФ от 2 апреля 2020 г. № 239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» // Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 06.10.2020 г.).

себя ключевые аспекты взаимодействия в рамках удаленной занятости. При помощи заключения дополнительных соглашений и локальных нормативных актов работники и работодатели, несмотря на отсутствие четких разъяснений со стороны государственных органов установили определенный порядок обмена электронными документами, произвели трансформацию существующих положений о времени труда и отдыха, охране труда.

Таким образом, в эпоху всеобщей цифровизации осложнённой ограничениями, вызванными пандемией, индивидуальное договорное регулирование принимает на себя ведущую роль в процессе преобразования традиционных институтов трудового права. Теоретическую и практическую значимость при этом приобретает изучение нетипичных форм занятости населения и гибких трудовых договоров, которые оказывают непосредственное влияние на процесс реформирования традиционного представления о трудовом правоотношении.

Для общего понимания концепции «нетипичной занятости» представляется целесообразным провести соотношение и противопоставить ее характеристики с критериями «классической занятости». Так, в частности, «традиционно типичная или стандартная занятость определялась как занятость по найму в режиме полного рабочего дня на основе трудового договора, заключенного на неопределенный срок, на предприятии или в организации

под непосредственным руководством работодателя»⁸³. Таким образом:

1. Традиционная занятость представляет собой работу у одного работодателя с личным выполнением трудовой функции, тогда как нестандартная занятость характеризуется возможностью работы на различных заказчиков (аутсорсинг, аутстаффинг).

2. Традиционная занятость признает выполнение работником трудовой функции только по определенной специальности, квалификации или должности, при этом гибкая занятость, краудсорсинг, агрегаторы не всегда предъявляют требования к образованию и специальности исполнителя; наибольшее воздействие онлайн-платформы оказали на труд, не требующий специальной подготовки и квалификации: работа курьеров, разовые услуги⁸⁴.

3. Стандартная занятость включает в себя интегрированность работника в организационную структуру работодателя, предоставление им инструментов, материалов и механизмов работнику, в то время как для дистанционной (удаленной), надомная работы, которые рассматриваются как формы нетрадиционной занятости, уже сейчас предусмотрена обязанность работодателей возмещать работнику расходы за использование собственной техники.

4. Классическая занятость предполагает осуществление периодических выплат работнику, которые являются для него единственным и (или) основным источником доходов, а

⁸³ См. об этом: Нестандартная занятость в российской экономике / под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшниковой. М., 2006. с. 16, Лушников А.М., Кириллова Л.С. Нетипичные трудовые договоры: гибкость и стабильность юридической конструкции // Вестник ЯрГУ. Серия «Гуманитарные науки». 2017. N 2 (40)

⁸⁴ Лютов Н.Л., Войтковская И.В. Водители такси, выполняющие работу через онлайн-платформы: каковы правовые последствия "уберизации" труда? // Актуальные проблемы российского права. 2020. N 6. С. 149 - 159.

нетипичная, в частности, платформенная занятость может, в сущности, предполагать взаимодействие исполнителей с несколькими заказчиками одновременно и, соответственно, получение дохода от нескольких источников.

Соответственно, нетипичная занятость населения не является в литературе четко определенной категорией, с раз и навсегда установленными признаками. Скорее правильно говорить о том, что любые формы взаимодействия заказчиков и исполнителей, в том числе работников и работодателей, отличные от признаков традиционной занятости, установленных ст. 15, 56 ТК РФ, автоматически признаются наукой трудового права нетипичной занятостью населения.

При этом, важно подчеркнуть, что, исходя из анализа приведенных признаков нетипичной занятости, ее правовое регулирование является смешанным или межотраслевым, а, соответственно, правоотношения, которые возникают в этом случае, и договоры, которые опосредуют нетипичную занятость, не признаются классическими трудовыми отношениями и договорами, приобретают признаки гражданско-правовой направленности. В частности, на данное обстоятельство обращал внимание Н.Л. Лютов, который указывал, что «понимание трудового правоотношения как отношения, отличающегося от гражданско-правового по личностному, организационному и имущественному признакам, становится применимым ко все меньшему числу сфер трудовой деятельности»⁸⁵.

Таким образом, в условиях цифровизации экономики существует объективный запрос общества на пересмотр

⁸⁵ Лютов Н. Л. Адаптация трудового права к развитию цифровых технологий: вызовы и перспективы // Актуальные проблемы трудового права. 2019. № 6 (103). С. 102. // Доступ из СПС «Консультант Плюс». (дата обращения: 10.10.2020).

устоявшихся, традиционных конструкций трудовых правоотношений, что требует от государства принятия правовых актов, предусматривающих изменение действующего трудового законодательства. В то же время, появившиеся новые формы занятости населения, гибкие трудовые договоры в настоящее время регулируются приемами и способами индивидуально-договорного регулирования. Рассмотрим более подробно некоторые из них.

§ 2. Индивидуально-договорное регулирование труда дистанционных работников

В последнее время на фоне развития новых форм занятости населения все большую роль приобретают упомянутые в настоящей работе ранее гибкие трудовые договоры. Такая гибкость прежде всего проявляется в специфике взаимодействия между работником и работодателем, ограничением контрольных функций, в трансформации в понимании режима труда и отдыха. Например, Н.Н. Тарусина, А.М. Лушников, М.В. Лушникова обоснованно подчеркивали, что «в трудовых правоотношениях с дистанционными работниками в значительной части видоизменяется организационный признак трудового правоотношения. В трудовых отношениях с руководителями организаций - модифицируются организационный и имущественный признаки»⁸⁶. На основе сказанного, можно сделать вывод, что посредством

⁸⁶ См. об этом: Тарусина Н.Н., Лушников А.М., Лушникова М.В. Социальные договоры в праве: монография. М.: Проспект, 2017. 480 с. // Доступ из СПС «Консультант Плюс»

возникновения новых форм организации труда происходит качественное сближение трудовых и гражданских договоров, утрачиваются ограничители, с помощью которых имелась возможность с точностью дифференцировать трудовые и гражданско-правовые отношения.

Тем не менее, необходимо учитывать, что такое сближение не должно в конечном итоге нарушить стабильность правового статуса работников и лишить их гарантий, установленных трудовым законодательством. Именно поэтому при заключении индивидуальных правовых актов в процессе индивидуально-договорного регулирования должны быть учтены императивные нормы трудового права и принцип неухудшения положения. Такое сочетание гибкости нестандартного трудового договора и законодательного обеспечения гарантий следует рассмотреть на примере трудовых договоров с дистанционными работниками.

В силу ТК РФ, под дистанционной (удаленной) работой понимается выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

Согласно статистическим данным, приведенным в совместном аналитическом докладе ВЦИОМ и Social Business Group «Цифровая грамотность и удаленная работа в период пандемии»⁸⁷ количество работников, перешедших в 2020 году на удаленную работу, возросло в восемь раз по сравнению с прошлыми годами. Таким образом, на основании объективного запроса общества, начиная с 1 января 2021 года начали действовать поправки к ТК РФ, которыми в значительной части был реформирован институт дистанционной работы. В то же время, необходимо отметить, что система трудовых норм, регулирующих труд дистанционных работников в большинстве своем представлена диспозитивными положениями, которые предполагают свободу вариаций и выбора для работника и работодателя. Соответственно, государство расширило возможности индивидуального договорного регулирования трудовых правоотношений с удаленными работниками, признало правомерность договорной практики субъектов трудового права по определению порядка и способов заключения индивидуальных правовых актов, кадровых документов, взаимодействия субъектов трудового правоотношения, режима рабочего времени и времени отдыха, особенностей организации труда, которые были реализованы в организациях до вступления в силу указанных изменений.

1. Одним из нововведений в регулировании удаленной работы стало закрепление понятий постоянная и временная

⁸⁷ Совместный аналитический доклад ВЦИОМ и Social Business Group «Цифровая грамотность и удаленная работа в период пандемии» // Официальный сайт SBG [Электронный ресурс]. URL: <https://socialbusinessgroup.ru/uploads/s/m/s/i/msiugb4swvjk/file/AMo1W3qz.pdf?preview=1>

дистанционная работа, которая в свою очередь может быть непрерывной или периодической. Отличительной особенностью периодической временной дистанционной работы является то, что работник и работодатель могут самостоятельно с помощью трудового договора, дополнительного соглашения закрепить порядок чередования периодов выполнения трудовой функции дистанционно и периодов выполнения трудовой функции на стационарном рабочем месте.

Представляется, что данное положение трудового законодательства способно решить актуальные проблемы, возникающие перед работником и работодателем и в то же время учесть производственные возможности конкретной организации, необходимость выхода работника в офис и возможность осуществления трудовых обязанностей удаленно. Так, например, исходя из существующей договорной практики, стороны трудового правоотношения могут установить конкретные дни недели, в которые работник посещает стационарное рабочее место, количество дней в неделю (минимум или максимум таких дней), в которые работник работает дистанционно, или выбрать любой иной порядок чередования, в том числе определить выход в офис только по необходимости при согласовании или распоряжении непосредственного или функционального руководителя.

В то же время, интересным для обсуждения является вопрос правомерности отказа сторон трудового договора от закрепления в индивидуальном правовом акте конкретного порядка чередования периодов выполнения трудовой функции дистанционно и периодов выполнения трудовой

функции на стационарном рабочем месте, в целях сохранения вариативности своего поведения в определенных ситуациях.

В частности, в статье 57 ТК РФ «Содержание трудового договора» определено, что обязательными для включения в трудовой договор являются условия о режиме рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя). При этом, толкуя по букве закона положения абзаца 2 статьи 312.1 ТК РФ, можно сделать вывод, что устанавливается лишь обязанность отразить в индивидуальном правовом акте конкретную форму выполнения трудовой функции удаленно (в частности, это имеет правовое значение для осуществления временной непрерывной дистанционной работы, срок которой не должен превышать шести месяцев), но не предъявляет требований к обязательному закреплению порядка чередования. Таким образом, режим чередования определяет для работника скорее способ выполнения трудовой функции и является лишь производным элементом режима рабочего времени, определенного сторонами в трудовом договоре, правилах внутреннего трудового распорядка, но не заменяет его и не является ему тождественным. Таким образом, на основе систематического анализа можно сделать вывод, что трудовое законодательство не содержит императивных норм, обязывающих работников и работодателей закреплять в трудовых договорах, дополнительных соглашениях о периодической временной дистанционной работе конкретный порядок чередования.

Представляется, что данный подход действительно станет активно применяться в договорной практике

организаций, в которых порядок чередования дистанционной работы не может быть четко определен, например, в связи с частой сменой графика чередования, необходимостью периодического вызова работников в офис. При этом, работодатели вместо траты ресурсов на заключение или перезаключение дополнительных соглашений (денежных средств на оформление и переоформление электронных подписей, подготовки и высылки бумажных документов) начнут принимать локальные нормативные акты, устанавливающие сменность периодов выполнения трудовой функции дистанционно и периодов выполнения трудовой функции на стационарном рабочем месте. Тем не менее, такой подход может стать положительным только для небольших компаний, в которых процедура контроля за переизданием приказов с обновленным чередованием реально осуществима, в то время как для крупных организаций сложности в администрировании будут иметь место как при внесении изменений в трудовые договоры, так и при изменении локальных нормативных актов (отслеживание смен графика чередований). В связи с этим, представляется, что в компаниях с большим штатом работников все же целесообразнее использовать индивидуально-договорное регулирование, закрепляя в индивидуальных правовых актах положения, содержащее минимальное количество рабочих дней, при которых работник выполняет трудовую функцию дистанционно или на стационарном рабочем месте, но, учитывая то обстоятельство, что в этом случае потенциально могут возникнуть проблемы, связанные с доказыванием

правомерности расторжения трудовых договоров, по основаниям, установленным в статье 312.8 ТК РФ.

2. Наиболее обсуждаемой в научных и практических кругах является статья 312.3 ТК РФ, предусматривающая особенности порядка взаимодействия дистанционного работника и работодателя. Устанавливая обязанность сторон использовать усиленную квалифицированную (неквалифицированную) электронную подпись в трудовых договорах, договорах о полной материальной ответственности, ученических договорах, а также дополнительных соглашениях к ним, законодатель тем самым признает правомерность и юридическую силу иных документов, направленных в электронном виде в соответствии с порядком, закреплённым в том числе в индивидуальном правовом акте. Основное требование ТК РФ к таким документам – обеспечение факта фиксации, которое в части определения сроков направления подтверждения о получении также опосредуется индивидуально-договорным регулированием.

Аналогично предыдущему пункту варианты обмена кадровыми документами, варианты способов ознакомления работников с локальными нормативными актами работодателя различны. Трудовые договоры, дополнительные соглашения могут, в частности, предусматривать необходимость высылки сканированных копий подписанных листков ознакомления, локальных нормативных актов и иной документации в электронном или бумажном формате, автоматических оповещений о получении письма с помощью корпоративной электронной почты или иных электронных систем, высылки ответного электронного сообщения с

проставлением в теле письма индивидуализирующих данных (например, наименования, номера, даты полученного документа, фамилии, имени, отчества получателя). В целях своевременного получения обратной связи сроки подтверждения, устанавливаемые по согласованию сторон трудового договора, на практике не превышают одного либо двух рабочих дней с момента получения документа электронным способом.

Также необходимо обратить внимание, что для работников и работодателей несмотря на то, что данный подход к регулированию трудовых прав и обязанностей является прогрессивным, не совсем ясно как на практике суды, проверяющие органы и должностные лица будут воспринимать указанные документы в качестве доказательств, подтверждающих ознакомление работника с локальными нормативными актами работодателя. В частности, до вступления в силу поправок в ТК РФ имело место достаточно противоречивая судебная практика по этому вопросу. Так, в деле № 2-1064/2019, рассмотренном Индустриальным районным судом города Хабаровска (Хабаровский край)⁸⁸, работник, выполняющий трудовые функции дистанционно, был привлечен работодателем к дисциплинарной ответственности на основании совокупности собранных доказательств нарушения трудовой дисциплины. Тем не менее в рамках судебного разбирательства истец (работник) заявил ходатайство о назначении судебной почерковедческой экспертизы для установления подлинности подписи в должностной инструкции. На

⁸⁸ Решение Индустриального районного суда города Хабаровска от 15 августа 2019 г. по делу № 2-1064/2019 // Официальный сайт «Судебные и нормативные акты РФ» [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/Zd5VE5aeBAmD/>

основании заключения эксперта суд пришел к выводу о необходимости удовлетворения требований работника и признания вынесенных приказов незаконными.

Учитывая такую направленность судебной практики, для минимизации рисков привлечения к административной ответственности, судебных разбирательств многие организации начали создавать отдельные корпоративные почтовые ящики для высылки и получения кадровых документов, организовывать электронные архивы, серверы, облачные хранилища для обеспечения сохранности сканированных копий или подтверждений. Безусловно, после изменения ТК РФ в части регулирования дистанционной работы, прошел еще недостаточный срок для того, чтобы объективно оценить возможности государственных органов по учету подтверждений о получении локальных нормативных актов электронным способом. Однако, представляется, что данные доказательства, несмотря на различия в их форме (сканированные копии подписанных документов, ответные электронные письма или другие варианты), должны быть изучены судами или государственной инспекцией труда в качестве допустимых и достоверных данных, при условии установления в индивидуальных правовых актах порядка и формы взаимодействия между дистанционным работником и работодателем.

Также важно отметить, что иные вопросы, связанные с выполнением трудовой функции, например, такие как постановка задач, передача результатов работ, отчетов и так далее, могут предусматривать взаимодействие работника и работодателя через использование телефонной связи,

электронной почты, программных и электронных средств (Skype, Teams, Zoom), предусмотренных трудовыми договорами, локальными нормативными актами, должностными инструкциями. Такое дополнение в трудовое законодательство, как представляется, может значительно облегчить доказывание факта соответствия или несоответствия работника занимаемой должности, играть существенную роль при обосновании правомерности или неправомерности увольнения по окончании испытательного срока, что, безусловно, не может не оцениваться позитивно.

3. Трудовым договором или дополнительным соглашением может быть определен режим рабочего времени и времени отдыха, а также условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника на стационарное рабочее место. Данное правило является диспозитивной нормой к установленному законодательством общему правилу – время труда и отдыха определяется дистанционным работником самостоятельно. Таким образом, в целях исключения злоупотреблений правом со стороны работников, нарушений трудовой дисциплины, прерывания производственного процесса, необходимо, чтобы дополнительное соглашение о дистанционной работе содержало четкие и достаточно конкретные положения о режиме рабочего времени и времени отдыха или ссылки на правила внутреннего трудового распорядка.

4. Интересным для рассмотрения является положение ТК РФ предусматривающее порядок определения компенсации за использование оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации, арендованных или принадлежащих работнику, а также

возмещения расходов, связанных с их использованием. Предусматривается, что оно также может определяться индивидуальным договорным регулированием путем внесения в трудовой договор или дополнительное соглашение условия об обязанности работодателя компенсировать затраты работника, непосредственно связанные с выполнением трудовой функции дистанционно (в частности, к ним можно отнести расходы на электроэнергию, телефонную связь, Интернет и другие). При этом, из содержания абзаца 2 статьи 312.6 ТК РФ не совсем ясно относится ли данная обязанность работодателя к работникам, выполняющим трудовую функцию дистанционно (например, периодически), которые используют не личное или арендованное, а выданное работодателем оборудование.

Представляется, что толкование данной нормы должно быть систематическим и учитывать принципы неухудшения положения и недискриминации. Таким образом, можно сделать вывод, что работодатели, чьи работники выполняют трудовую функцию дистанционно с применением рабочего оборудования, не обязаны осуществлять компенсацию за его использование, однако, обязаны возмещать дополнительные расходы, возникающие у работника в связи с выполнением работы вне стационарного рабочего места. Основанием для такой выплаты, в частности, является то, что работники не могут нести дополнительные расходы лишь по причине выполнения работы дистанционно (по аналогии со статьей 312.5 ТК РФ). Безусловно, работодатель не всегда может учесть и компенсировать затраты работника в полном объеме, но данная обязанность и не предполагается трудовым законодательством. В ТК РФ закрепляется лишь

правило, что работодатель самостоятельно или по согласованию с работником определяет сумму компенсации, порядок и сроки ее выплаты (ежемесячно, раз в квартал).

5. Также достаточно позитивным представляется исключение права работодателя самостоятельно устанавливать основания для увольнения дистанционных работников и закрепление двух новых оснований расторжения, прекращения трудового договора об удаленной работе. В частности, в настоящее время трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя или прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

Таким изменением в трудовом законодательстве стала исключена возможность индивидуального договорного регулирования института расторжения (прекращения) трудового договора с дистанционными работниками, однако, представляется, что вместе с тем были исключены и возможные попытки злоупотребления правом со стороны работодателей. Так, например, апелляционным определением от 21.11.2017 г. № 33-12948/2017⁸⁹

⁸⁹Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 21.11.2017 г. № 33-12948/2017 // Официальный сайт Нижегородского областного суда РФ [Электронный ресурс]. URL: <https://oblsud--nnov.sudrf.ru/modules.php?>

Нижегородский областной суд установил неправомерность увольнения дистанционного работника на основании однократного грубого нарушения трудовой дисциплины – нарушения сроков предоставления отчетов о выполненной работе, который был закреплен в трудовом договоре. В данном деле работодатель, посчитав, что основание для прекращения трудовых правоотношений специальное, не стал запрашивать у работника объяснений, чем нарушил трудовое законодательство.

6. В качестве одной из актуальных проблем, которая была решена после вступления в силу изменений ТК РФ, является употребление категории местность (территория) выполнения трудовой функции, которая, как представляется, является более адаптивной к нуждам работников и работодателей по регулированию дистанционной работы, чем стандартное «место работы».

В частности, данное нововведение может изменить судебную практику по восстановлению сокращенных дистанционных работников. Так, например, на рассмотрение Балаковского районного суда Саратовской области поступило дело № 2-2951/2019⁹⁰, по которому работница, принятая на должность специалиста по развитию территории в Саратовской области и осуществляющая трудовую функцию дистанционно, оспаривала приказ о ее сокращении на том основании, что ей не были предложены вакансии в другом городе данного региона. В то же время, работодатель

[name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=1495591&delo_id=5&new=5&text_number=1](#) (дата обращения: 01.02.2021).

⁹⁰ Решение Балаковского районного суда Саратовской области от 13.12.2019 г. № 2-2951/2019 // Официальный сайт Балаковского районного суда Саратовской области [Электронный ресурс]. URL: https://balakovsky-sar.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=42029994&delo_id=1540005&new=0&text_number=1 (дата обращения: 01.02.2021).

ссылался на то, что в трудовом договоре был указан город выполнения трудовой функции, а обязанность по предложению вакансий, согласно разъяснением Верховного суда, ограничивается лишь населенным пунктом, в котором и осуществляла трудовую деятельность работница. Данное дело было предметом рассмотрения Саратовского областного суда, а также Первого кассационного суда общей юрисдикции, которые поддержали выводы суда первой инстанции и постановили признать приказы о сокращении работника незаконными и восстановить ее в должности на срок существования вакансии в других городах Саратовской области.

Представляется, что упоминание в тексте статьи 312.8 ТК РФ категории местность выполнения трудовой функции дистанционного работника способно изменить подобную судебную практику. В то же время, было бы обоснованным закрепить данное понятие в трудовом законодательстве наравне с понятием «место работы». На основе анализа существующей договорной практики предлагается внести в статью 312.1 ТК РФ положение следующего содержания: «Местность выполнения трудовой функции - это определенная сторонами трудового договора территория, на которой дистанционный работник преимущественно или в обязательном порядке (в зависимости от характера трудовых правоотношений) осуществляет трудовую функцию. Местность выполнения трудовой функции может быть изменена работником по собственной инициативе, если это не влечет невозможность исполнения обязанностей по трудовому договору на прежних условиях или иное прямо не предусмотрено коллективным договором, локальным

нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору».

Таким образом, в настоящее время система норм, регулирующих права и обязанности работника и работодателя по осуществлению дистанционной работы, содержит достаточно много новых норм диспозитивного характера. Трудовые договоры, дополнительные соглашения между субъектами трудового правоотношения становятся более гибкими, адаптивными под нужды и потребности конкретной организации, что, соответственно, опосредуется индивидуальным договорным регулированием. Безусловно, ТК РФ в этой части все еще имеет определенные недочеты, которые в будущем подлежат изменению, однако, законодатель предусмотрел возможность самостоятельно работнику и работодателю корректировать различные аспекты выполнения трудовой функции в дистанционном формате, самостоятельно закрепить порядок и способы заключения индивидуальных правовых актов, кадровых документов, взаимодействия субъектов трудового правоотношения, режима рабочего времени и времени отдыха, особенностей организации труда.

§ 3. Индивидуально-договорное регулирование и характеристика платформенной занятости

Одной из наиболее актуальных проблем современного трудового права, которая в период пандемии приобрела особую социальную значимость, является проблема

неопределенности правового статуса лиц, взаимодействующих с электронными площадками в целях поиска и выполнения работы.

Платформенная занятость представляет собой форму занятости, в рамках которой организации или физические лица, посредством использования различных электронных площадок, получают доступ к базе данных, содержащих запросы иных организаций или физических лиц на выполнение определенного рода работ или услуг за плату. Применение краудсорсинга, использование агрегаторов (в частности, таких как Uber, Яндекс Go, Delivery Club и другие), во многом могут облегчить производственный процесс, позволяют привлечь или дистанционным способом распределить обязанности по решению заявок третьих лиц между одним или несколькими лицами, не связанных трудовыми правоотношениями с заказчиком или онлайн-площадкой. Увеличение количества исполнителей, которые взаимодействуют с электронными платформами в целях поиска работы, в последние годы, как отмечают зарубежные авторы, связывается с развитием цифровой экономики, децентрализацией и специализацией производства, изменением потребностей на рынке труда, стремлением сократить затраты на рабочую силу. Положительным также представляется и то, что «лица, работающие на основе платформ, обладают значительно большей по сравнению с обычными работниками самостоятельностью в выполнении порученных им задач, не ограничены во времени, что делает эту занятость привлекательной»⁹¹. В частности, краудсорсинг

⁹¹ Коршунова Т.Ю. Проблемы достойного труда в условиях нетипичной занятости. Журнал российского права. 2020. N 7. С. 78 - 97. // Доступ из СПС «Консультант Плюс».

объединяет работников интеллектуального труда, занимающихся, например, разработкой программного обеспечения, web-дизайна, подготовкой аудио и видеоконтента и другие. Представляется, что данные лица, добровольно выбирают платформенную занятость, в том числе регистрируются в качестве самозанятых, учитывая, что в краткосрочной перспективе они не заинтересованы в уплате страховых взносов, социальном обеспечении со стороны государства.

Тем не менее, в литературе имеется и позиция, что платформенная занятость все-таки является занятостью неустойчивой и носит скорее вынужденный характер. «Это состояние не является следствием самостоятельного волеизъявления, когда работник берет на себя часть рисков, связанных с организацией трудового процесса в целях получения дополнительных благ. Напротив, в отношении наемных работников все решения принимаются работодателем в одностороннем порядке, а для самозанятых подобный выбор становится едва ли не единственным средством выживания. В связи с этим критерий вынужденности позволяет отобрать тех работников, кто является заложником сложившейся ситуации. Как итог, неустойчивая занятость всегда приводит к уязвимости и низкой социальной защищенности работников»⁹².

Данное обстоятельство подтверждается и исследованиями американских и европейских ученых Организации экономического сотрудничества и развития (OECD), которые указывают, что «в США 60% лиц из числа

⁹² См. об этом: Попов А.В., Соловьева Т.С. От прекаризации к неустойчивой занятости: теоретическое осмысление хрестоматийных понятий // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки. 2019. Т. 12. С. 93.

водителей-партнеров агрегатора транспортных услуг Uber прежде искали традиционную работу по трудовому договору, а около половины из них – на полный рабочий день. Во Франции 25% водителей обратились за работой в Uber после длительной безработицы. Как показывает опрос, в среднем половина исполнителей прекращали работу на платформе в течение одного года, а менее 30% работали не более трех лет. Данные ОЕСД показывают, что в более общем плане контракты по предоставлению работы ограниченной продолжительности чаще всего не являются первым выбором исполнителей, а скорее заключаются из-за того, что люди не могут найти постоянную работу»⁹³.

Безусловно, несмотря на значительные плюсы применения платформенной занятости, которые были указаны выше, необходимо учитывать, что большое количество исполнителей, использующих онлайн-площадки (в большинстве своем агрегаторы) для поиска и выполнения работы, все же представляют собой работников физического труда, которые являются мало защищёнными слоями населения, в значительной степени нуждающимися в пенсиях, пособиях, материальной и социальной помощи. В то же самое время, из-за отсутствия какой-либо государственной поддержки (правовой, экономической) данные исполнители практически не имеют возможности воздействовать на агрегаторы, посреднические организации, противостоять понуждению к переводу в статус самозанятых (иногда регистрация в качестве самозанятого является

⁹³ Working Party on Measurement and Analysis of the Digital Economy: new forms of work in the digital economy. OECD, 2016. P. 25. // Официальный сайт ОЕСД [Электронный ресурс] URL: [https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=DSTI/ICCP/IIS\(2015\)13/FINAL&docLanguage=En](https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=DSTI/ICCP/IIS(2015)13/FINAL&docLanguage=En) (дата обращения: 15.02.2021).

условием допуска к платформе). Такие лица не пользуются в полном объеме льготами и преимуществами, предоставляемыми работникам законодательством о труде, социальным, пенсионным обеспечением, их участие в индивидуально-договорном регулировании трудовых отношений существенно сужается или исключается.

Несмотря на то, что на протяжении последних нескольких лет активно обсуждается необходимость регламентации правового статуса исполнителей, использующих онлайн-платформы в целях поиска работы, изучается опыт и практика зарубежных стран по данному вопросу, анализируются немногочисленные отечественные судебные дела, действующее законодательство в настоящее время не позволяет в полной мере определить всю совокупность прав и обязанностей (в том числе потенциально связанных с трудо-правовой сферой) лиц, пользующихся электронными площадками. В то же время, напротив, массовое использование баз данных с предложениями о работе, которая напрямую не опосредуется трудовыми правоотношениями, указывают на необходимость обсуждения данной темы не только в научных кругах, но и на государственном уровне.

Представляется, что выработка подхода к государственному регулированию платформенной занятости (краудсорсингу, агрегаторам) должна быть проведена в ближайшее время. «Уже сейчас очевидным является усиление социальной напряженности вследствие смены парадигм, коренного изменения сложившегося уклада, и, пока не будет у государств единого мнения относительно достижения баланса взаимоотношений, прав и интересов

сторон новых отношений занятости, ситуация будет обостряться»⁹⁴. Снижение уровня социальной защищенности работников, стабильности трудовых отношений, отсутствие необходимых государственных гарантий в настоящий момент приводят к появлению разногласий, многочисленных жалоб, обращений в государственные органы, возникновению забастовочных движений. Так, например, еще в 2019 году водители «Яндекс.Такси», «Ситимобил» проводили забастовку против платформ с целью уменьшения явно завышенных процентов от дохода исполнителей⁹⁵. Курьерами «Delivery Club» в июле 2020 года были выдвинуты требования к агрегатору по переводу гражданско-правовых отношений в трудовые и выплате заработной платы⁹⁶. В том числе был образован профсоюз «Курьер», который в настоящее время представляет интересы указанных граждан, отстаивает их права.

Судебная практика по данному вопросу была и остается достаточно противоречивой. В частности, Московский городской суд в апелляционном определении от 22 ноября 2019 г. по делу № 33-53437/2019⁹⁷ квалифицировал отношения между водителем и ООО «Яндекс. Такси» как гражданско-правовые. Разрешая спор и отказывая в удовлетворении заявленных требований, суд исходил из того,

⁹⁴ Глотова И.А. Развитие платформенной занятости на примере зарубежных стран. Трудовое право в России и за рубежом. 2020. N 3. С. 52 - 54. // Доступ из СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 15.04.2020).

⁹⁵ Статья «Водители по всей России проводят забастовку против агрегаторов такси» // Официальный сайт ООО «БФМ.РУ» [Электронный ресурс]. URL: <https://www.bfm.ru/news/430998> (дата обращения: 13.02.2020).

⁹⁶ Статья «Профсоюз сообщил о забастовке курьеров Delivery Club» // Официальный сайт АО «РОСБИЗНЕСКОНСАЛТИНГ» [Электронный ресурс]. URL: <https://www.rbc.ru/society/07/07/2020/5f048c0a9a79478e576333f7> (дата обращения: 13.02.2020).

⁹⁷ Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 22 ноября 2019 г. по делу N 33-53437/2019 // Использован текст, содержащийся в СПС «Консультант Плюс».

что, заключая договор на доступ к сервису и сообщая о наличии у него статуса «самозанятого», истец подтвердил, что он ведет предпринимательскую деятельность, не имея работодателя, и намерен далее вести такую деятельность, в том числе с использованием программно-аппаратных средств Яндекса. Кроме того, в договоре указано, что истец самостоятельно отвечает за обеспечение своих условий труда и обеспечивает себя инструментами, материалами и оборудованием, необходимыми для ведения предпринимательской деятельности. Аналогичной позиции придерживался Замоскворецкий районный суд г. Москвы в деле № 2-2792/2019 от 14 мая 2019 г. по иску В.Ю. Голованова к ООО «Яндекс.Такси»⁹⁸.

Зарубежная судебная практика же напротив в последнее время все чаще встает на сторону исполнителей, признавая за ними права, интересы в области трудового права, права социального обеспечения. Например, в начале 2020 года Кассационный суд Франции признал трудовым договором контракт, заключенный между Uber и водителем, который проработал для компании 2 года и выполнил более 4 тысяч поездок, но впоследствии был отключен от платформы по решению агрегатора. Суд мотивировал решение тем, что работник находился в экономической зависимости и подчинении в отношении Uber, не мог согласно «регистрационному соглашению» самостоятельно выбирать клиентов и устанавливать собственный тариф⁹⁹. Верховный

⁹⁸ Решение Замоскворецкого районного суда г. Москвы от 14 мая 2019 г. по делу № 2-2792/2019 // Использован текст, содержащийся в СПС «Консультант Плюс».

99

См. об этом: French court rules against Uber to class drivers as employees, not independent contractors, 2020 // URL: <https://www.france24.com/en/20200304-french-court-rules-against-uber-to-class-drivers-as-employees-not-independent-contractors> (дата обращения: 15.02.2021).

суд Великобритании в начале 2021 года также признал водителей Uber в качестве работников данной компании, указав, что такие исполнители «должны иметь широкие социальные гарантии и не должны считаться самозанятыми»¹⁰⁰.

Представляется, что **основные проблемы в области регулирования платформенной занятости, которые должны быть решены государством в краткосрочной перспективе, заключаются в следующем:**

1. Сложность механизма взаимодействия агрегаторов с исполнителями через посреднические организации.

В рамках платформенной занятости выстраивание трехсторонних отношений «агрегатор – посредник – исполнитель» явление достаточно частое. При этом, основная проблема такого механизма взаимодействия сводится к тому, что исполнители зачастую не осознают, что их непосредственными работодателями являются не сами агрегаторы, а посреднические организации (например, таксопарки). Безусловно, на указанный вывод влияет некий «квазизаемный» характер связей данных субъектов, основанный на том, что платформа фактически имеет возможность определенными способами воздействовать на исполнителя.

2. Сложность взаимодействия исполнителей с алгоритмами платформы (система рейтингов, вознаграждений, деактивация учетной записи).

¹⁰⁰ См. об этом: Статья «Британский Верховный суд признал водителей Uber сотрудниками компании, а не самозанятыми». Официальный сайт Finanzen.net GmbH // [Электронный ресурс]. URL: <https://www.finanz.ru/novosti/aktsii/britanskiy-verkhovny-sud-priznal-voditeley-uber-sotrudnikami-kompanii-a-ne-samozanyatymi-1030100996> (дата обращения: 03.01.2021).

Первоначально, важно подчеркнуть, что процесс выполнения исполнителем задачи, переданной и полученной при помощи онлайн-платформы, напрямую не управляется и не контролируется агрегатором. В то же время, «платформы в настоящее время развивают клиентоориентированность по отношению к своим исполнителям. Они разрабатывают различные метрики для стимулирования выполнения качественной работы, содержат материалы, направленные на развитие способностей исполнителей работ»¹⁰¹. Таким образом, основываясь на фактической оценке заказчиками услуг, оказанных исполнителем, онлайн-площадка имеет определенные способы воздействия на последнего.

Так, в частности, Коршунова Т.Ю. указывает, что «агрегатор может прекратить отношения с исполнителем платформы, деактивируя его учетную запись, часто без предварительного уведомления или информации о причинах данного решения. На некоторых платформах увольнение обусловлено производительностью; работникам, чьи рейтинги слишком низки, больше не разрешается работать через данного агрегатора»¹⁰². Необходимо подчеркнуть и то, что агрегаторы также могут в одностороннем порядке изменять условия договоров с исполнителями, что, представляется, нарушает принципы справедливости и равенства.

3. Отсутствие определенности в правовом статусе лиц, которые взаимодействуют с электронными площадками в

¹⁰¹ Воронцов Д.И. Перспективные подходы к регулированию отношений в сфере труда, возникающих в рамках краудсорсинговых онлайн-платформ // Право и экономика. 2019. N 11. С. 73 - 79. // Доступ из СПС «Консультант Плюс».

¹⁰² Коршунова Т.Ю. Проблемы достойного труда в условиях нетипичной занятости // Журнал российского права. 2020. N 7. С. 78 - 97. // Доступ из СПС «Консультант Плюс».

целях поиска и выполнения работы, совокупности их прав и обязанностей.

Находясь на стыке трудовых и гражданско-правовых начал, такие исполнители часто обделены даже минимальными правовыми гарантиями, несмотря на фактическую схожесть с правовым статусом работника. В частности, Д.И. Воронцов подчеркивает, что «возникающие между исполнителем и платформой отношения носят длящийся характер и фактически направлены на предоставление постоянной занятости работами временного характера»¹⁰³.

Важно отметить, что указанная проблема основана на том факте, что большинство исполнителей, взаимодействующих с агрегаторами, являются самозанятыми. Таким образом, в силу закона они не имеют возможности получать пособия по безработице, пособия по беременности и родам; получение пенсий зависит от добровольной уплаты страховых взносов, что также не ведет к повышению уровня социальной защищенности данной категории граждан. Т.Ю. Коршунова обоснованно подмечает, что «нередко трудовые отношения «маскируются» под самозанятость с тем, чтобы можно было обойти регулирование труда и социального обеспечения или налоговые обязательства, которые могут быть возложены исключительно на работодателей»¹⁰⁴.

В разрешении указанной проблемы, представляется, необходимо обратить внимание на зарубежный опыт. Так,

¹⁰³ Коршунова Т.Ю. Указанная работа. С. 78 - 97.

¹⁰⁴ Коршунова Т.Ю. Работа на основе интернет-платформ: возможно ли признание отношений трудовыми? // Комментарий судебной практики / отв. ред. К.Б. Ярошенко. М.: ИЗиСП, КОНТРАКТ, 2020. Вып. 26. С. 40 - 55. // Доступ из СПС «Консультант Плюс».

например, Швейцарское Агентство обязательного трудового страхования в связи с запросом о наличии обязанности у «Uber-Швейцария» выплачивать взносы на обязательное страхование от несчастных случаев признало «Uber-Швейцария» работодателем в понимании публичного права¹⁰⁵. При этом, для частноправовой сферы все права и обязанности агрегаторов остаются неизменными. Основываясь на такой практике, многие авторы в настоящее время предлагают распространить отдельные социально-трудовые права и гарантии на зависимых самозанятых без признания их работниками, а также определить границы применения трудового права к указанной группе лиц¹⁰⁶.

4. Формальный подход судов в оценке отношений между исполнителями и агрегаторами.

Судебная практика, приведённая в настоящем параграфе, указывает, что отечественные суды, в отличие от зарубежных, все еще оценивают отношения между исполнителем и агрегатором достаточно формально. В частности, Н.Л. Лютов, И.В. Войтковская в своей работе указывают, что судами при рассмотрении данной категории дел часто не исследуются «с чем было связано решение водителя зарегистрироваться в качестве самозанятого гражданина или индивидуального предпринимателя; имел ли водитель возможность договариваться в пассажиром о способах и формах оплаты; диктовала ли платформа обязательные для соблюдения правила оказания услуг; мог

¹⁰⁵ The Employment Status of Uber Drivers. A Comparative Report Prepared for the Social Law Project, University of the Western Cape. October 2017. Oxford Pro Bono Publico, Pp. 25 - 27. URL: <http://www.law.ox.ac.uk/opbp>. (дата обращения: 15.02.2021).

¹⁰⁶ См.: Зайцева Л.В., Митрясова А.С. Труд водителей такси на основе интернет-платформ: отдельные вопросы правового регулирования // Вестник Томского государственного университета. 2018. N 435. С. 243. // Доступ из СПС «Консультант Плюс».

ли водитель отказаться от принятия заказов, в том числе в процессе исполнения услуги; осуществляла ли платформа контроль за процессом исполнения заказа; предоставляла ли оборудование исполнителю и другие»¹⁰⁷.

Представляется, что изменение в позиции, занятой российскими судами, может стать одним из альтернативных вариантов в регулировании платформенной занятости. Однако, это «возможно только в том случае, если Верховный Суд РФ выразит свое мнение по этому вопросу в постановлении Пленума Верховного Суда РФ, обзоре судебной практики или в отдельно взятом судебном акте»¹⁰⁸. При этом, малочисленность отечественных судебных решений, в рамках которых рассматривался бы данный вопрос, отсутствие обжалований решений первой или апелляционной инстанции (объективная сложность ведения разбирательств против крупных компаний), все-таки не позволяет судам в настоящее время в полной мере выработать единый правовой подход к статусу исполнителей и агрегаторов.

Таким образом, на основании вышеизложенного, можно сделать вывод, что платформенная занятость является занятостью скорее неустойчивой, прежде всего по тому, что отсутствует необходимое законодательное регулирование данной сферы. Современное российское трудовое законодательство в части понятия трудовых отношений

¹⁰⁷ Лютов Н.Л., Войтковская И.В. Водители такси, выполняющие работу через онлайн-платформы: каковы правовые последствия «уберизации» труда? // Актуальные проблемы российского права. 2020. N 6. С. 149 - 159. // Доступ из СПС «Консультант Плюс».

¹⁰⁸ Тягай Е., Шишков Р. Как 2 простых водителя загнали UBER в угол. Теперь и Яндекс.Такси признают работодателем? // Трудовое право. 2020. N 8. С. 103 - 109. // Доступ из СПС «Консультант Плюс».

фактически не адаптировано к регулированию труда через онлайн-платформы.

Представляется, что применение к отношениям, возникающим при участии агрегаторов, исключительно норм гражданско-правового характера, ввиду наличия множества социальных проблем, в настоящее время уже не является достаточным. Наличие потенциальной возможности для злоупотребления правом со стороны онлайн-площадок, наличие некоторых контрольных функций по отношению к деятельности исполнителей, их экономическая зависимость и фактическая подчиненность требованиям, которые предъявляются агрегаторами, являются причинами необходимости смешанного регулирования данной сферы общественных отношений.

В то же время, следует отметить, что вывод о необходимости подчинения платформенной занятости исключительно трудовому праву не является обоснованным, так как несмотря на наличие схожих признаков отношений «исполнитель – онлайн-площадка» и «работник – работодатель», различия в основополагающих началах существуют и должны быть учтены. «Платформа не приходит на смену работодателю и не занимает его место. Она имеет свой специфический статус. Взаимодействие между платформой и исполнителем-работником приводит к возникновению новых отношений, к которым возможно применение отдельных норм трудового права»¹⁰⁹.

Соответственно, государственное регламентирование правового статуса лиц, взаимодействующих с электронными

¹⁰⁹ Воронцов Д.И. Указанная работа. С. 73 - 79. // Доступ из СПС «Консультант Плюс».

площадками в целях поиска и выполнения работы, должно быть выборочным, учитывая сущность возникших правоотношений. При этом, безусловно, определенные элементы нуждаются в прямом, императивном регулировании нормами трудового права, права социального обеспечения в целях защиты прав и интересов исполнителей, в то время как другие должны отдаваться на откуп индивидуально-договорному регулированию. «Проявив гибкость и расширив перечень регулируемых трудовым правом отношений таким образом, чтобы они включали в себя новые способы организации отношений в сфере труда, трудовое право может стать эффективным способом защиты интересов «работников цифровой среды»¹¹⁰.

¹¹⁰ Воронцов Д.И. Указанная работа. С. 73 - 79. // Доступ из СПС «Консультант Плюс».

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итоги изучения и анализа общих положений об индивидуальном договорном регулировании трудовых отношений, теоретических и практических аспектов влияния цифровой экономики на трудовые отношения в целом и на индивидуальное договорное регулирование трудовых правоотношений, в частности, необходимо отметить следующее:

1. Понятие индивидуального договорного регулирования в трудовом праве законодательно не сформулировано, поэтому многие ученые, занимающиеся изучением различных аспектов индивидуально-договорного регулирования, предлагают собственные формулировки данному термину. В частности, в настоящей работе были проанализированы три авторских определения понятия «индивидуальное договорное регулирование в трудовом праве», выявлены существенные особенности категории «индивидуально-договорное регулирование», отражены наиболее важные признаки.

Таким образом, на основе изученной научной литературы было сформулировано собственное определение понятия индивидуально-договорное регулирование: «Индивидуальное договорное регулирование в трудовом праве – это совокупность приемов и способов правового воздействия на трудовые и непосредственно связанные с ними отношения, когда в результате процесса согласования воля работника и работодателя, ими самостоятельно, но с учетом законодательных ограничений, определяют условия индивидуальных правовых актов, которыми устанавливаются,

изменяются или прекращаются субъективные трудовые права и обязанности».

2. В настоящее время одним из наиболее сложных вопросов практики применения трудового законодательства остается вопрос доказывания неправомерности отказа в приеме на работу. В частности, работодатели ссылаются, а суды принимают в качестве обоснованных ссылки на отсутствие доказательств отказа по причинам дискриминационного характера, отсутствие на момент отказа вакантной должности, непредоставление заявления о приеме и необходимых документов и иные обстоятельства. Даже в случае наличия «job offer» - предложения работы, выданного работодателем, стороны трудового правоотношения все же имеют возможность изменить согласованные условия будущего трудового договора в одностороннем порядке, уклониться от приема или поступления на работу без каких-либо негативных юридических последствий.

Представляется, что возможной причиной указанного направления судебной практики является отсутствие законодательно сформулированного определения «job offer». Таким образом, предлагается следующее определение понятию предложение работы: «Под предложением работы понимается индивидуальный правовой акт, подготовленный потенциальным работодателем для конкретного соискателя, в целях отражения условий будущего трудового договора, которые не могут быть в одностороннем порядке изменены работодателем».

3. В работе организаций не исключены ситуации, когда к представителям работодателя в результате применения алгоритмов и специальных компьютерных программ,

установленных на рабочем оборудовании (например, осуществляющих снимки экрана компьютера при переходе из одной странице на другую) могут попасть данные о работнике, составляющие его личную, семейную тайну. При этом, как отечественная, так и зарубежная судебная практика признает обоснованным просмотр информации, составляющей тайну работника, в тех случаях, когда передача соответствующих данных производилась работником в личной переписке (в мессенджерах, по персональной электронной почте), но с использованием оборудования работодателя.

В настоящей работе была проанализирована практика ЕСПЧ и определены следующие принципы правомерности применения работодателями электронных средств при осуществлении контрольных функций, выявлены основные ограничители:

1) работодатель вправе проводить проверку применения работником телефона, электронной почты или Интернета на рабочем месте, но только в тех случаях, когда она требуется для достижения правомерной и обоснованной цели и выполнена в строгом соответствии с закрепленной процедурой.

2) работодатель должен руководствоваться принципами необходимости (контроль должен быть необходим для достижения определенной цели), уточнения цели (должны быть собраны данные для установления четкой, ясной и законной цели), прозрачности (работники должны быть осведомлены обо всех контрольных мероприятиях), законности (обработка данных должна соответствовать принятой процедуре), пропорциональности (полученные

данные должны соотноситься с установленной целью) и безопасности (должны быть предприняты все возможные меры для сохранения полученной информации от третьих лиц).

Таким образом, работодатель не может собирать и обрабатывать данные, составляющие личную, семейную тайну работника, произвольно даже на том основании, что доступ к таким данным был получен в результате действий работника на рабочем оборудовании. Во-первых, им должны быть объективно оценены возможности применения других контрольных мероприятий, которые в меньшей степени ограничивают право работника на неприкосновенность частной жизни. Во-вторых, должна строго соблюдаться утвержденная локальными нормативными актами процедура, а в-третьих, не должны допускаться действия, направленные на разглашение полученной информации в дальнейшем.

4. В качестве одной из актуальных проблем, которая была решена после вступления в силу изменений ТК РФ, является употребление категории местность (территория) выполнения трудовой функции, которая, как представляется, является более адаптивной к нуждам работников и работодателей по регулированию дистанционной работы, чем стандартное «место работы». В то же время, представляется, что было бы обоснованным закрепить данное понятие в трудовом законодательстве наравне с понятием «место работы» в целях нивелирования некоторых коллизий в судебной практике, в частности, по восстановлению сокращенных дистанционных работников.

Таким образом, на основе анализа существующей договорной практики предлагается включить в статью 312.1

ТК РФ категорию «Местность выполнения трудовой функции», тем самым закрепить, что «местность выполнения трудовой функции – это определенная сторонами трудового договора территория, на которой дистанционный работник преимущественно или в обязательном порядке (в зависимости от характера трудовых правоотношений) осуществляет трудовую функцию. Местность выполнения трудовой функции может быть изменена работником по собственной инициативе, если это не влечет невозможность исполнения обязанностей по трудовому договору на прежних условиях или иное прямо не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору».

5. В настоящей работе были выявлены основные проблемы в области регулирования платформенной занятости, которые, представляется, в ближайшее время должны быть решены государством:

1) Сложность механизма взаимодействия агрегаторов с исполнителями через посреднические организации.

2) Сложность взаимодействия исполнителей с алгоритмами платформы (система рейтингов, вознаграждений, деактивация учетной записи).

3) Отсутствие определенности в правовом статусе лиц, которые взаимодействуют с электронными площадками, совокупности их прав и обязанностей.

4) Формальный подход судов в оценке отношений между исполнителями и агрегаторами.

Возможными вариантами решения указанных проблем могут стать принятие Постановления Пленума или обзора судебной практики Верховного Суда РФ либо закрепление отдельных норм и правил, регулирующих труд исполнителей в действующем законодательстве. При этом, в качестве одного из ориентиров следует опираться на опыт Швейцарского Агентства обязательного трудового страхования, которое признало «Uber-Швейцария» работодателем в понимании публичного права.

Представляется, что для защиты интересов «работников цифровой среды» наиболее обоснованным в настоящее время является включение в раздел XII ТК РФ главы об особенностях регулирования труда исполнителей, взаимодействующих с электронными площадками для поиска и выполнения работы. Закрепив правовой статус указанных лиц, определив минимальный набор трудовых прав и гарантий государство сможет исключить злоупотребление правом со стороны онлайн-площадок, и как следствие массовое нарушение прав «зависимых самозанятых».

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

I. Нормативные правовые акты

1. Конвенция о защите прав человека и основных свобод от 04.11.1950 // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_29160/ (дата обращения: 11.10.2020).

2. Конвенция о защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных от 28.01.1981 // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121499/ (дата обращения: 11.10.2020).

3. Директива № 95/46/ЕС Европейского парламента и Совета Европейского Союза «О защите физических лиц при обработке персональных данных и о свободном обращении таких данных» от 24.10.1995 // Доступ из СПС Гарант [Электронный ресурс]. URL: <https://base.garant.ru/2569783/> (дата обращения: 11.10.2020).

4. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01 июля 2020 г. (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции Российской Федерации от 30 декабря 2008 г. №6-ФКЗ, от 30 декабря 2008 г. №7-ФКЗ, от 5 февраля 2014 г. № 2-ФКЗ, от 21 июля 2014 г. № 11-ФКЗ) // Официальный интернет-портал правовой

информации [Электронный ресурс]. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 06.10.2020).

5. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30 ноября 1994 года № 51-ФЗ (с посл. изм. и доп. от 09.03.2021 N 33-ФЗ) // Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 15.04.2021).

6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (с посл. изм. и доп. от 05.04.2021 № 74-ФЗ) // Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 15.04.2021).

7. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 года № 138-ФЗ (с посл. изм. и доп. от 08.12.2020 №428-ФЗ) // Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 15.04.2021).

8. Федеральный закон от 16.12.2019 № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» // Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 15.03.2020).

9. Федеральный закон «О цифровых финансовых активах, цифровой валюте и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 31.07.2020 № 259-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 15.10.2020).

10. Федеральный закон от 08.12.2020 № 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» // Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 01.02.2021).

11. Указ Президента РФ от 2 апреля 2020 г. № 239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» // Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 06.10.2020).

12. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 28 июля 2017 г. №1632-р // Официальный сайт Правительства Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: <http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf> (дата обращения: 07.10.2020).

II. Материалы судебной практики

1. Постановление Европейского суда по правам человека от 03.04.2007 «Дело «Копланд (Copland) против Соединенного Королевства» (жалоба N 62617/00) //

Использован текст, содержащийся в СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 11.10.2020).

2. Постановление Европейского суда по правам человека от 05.09.2017 Дело «Бэрбулеску (Barbulescu) против Румынии» (жалоба N 61496/08) // Использован текст, содержащийся в СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 11.10.2020).

3. Определение Конституционного Суда РФ от 24.03.2015 № 498-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Асташева Андрея Викторовича на нарушение его конституционных прав частью первой статьи 56, частью четвертой статьи 57, статьей 196, статьей 249 Трудового кодекса Российской Федерации и статьей 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации» // Доступ из СПС «ГАРАНТ» [Электронный ресурс]. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70848584/> (дата обращения: 01.02.2020 г.)

4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» // Доступ из СПС «ГАРАНТ» [Электронный ресурс] URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71855330/> (дата обращения: 15.04.2020 г.)

5. Определение Верховного Суда РФ от 28.10.2020 N 307-ЭС20-16077 по делу N А42-3194/2019 // Использован

текст, содержащийся в СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 10.05.2020).

6. Определение Верховного Суда РФ от 14.08.2017 N 75-КГ17-4 // Использован текст, содержащийся в СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 15.04.2021).

7. Постановление Президиума Верховного суда Республики Мордовия от 09.11.2017 N 44Г-17/2017 // Использован текст, содержащийся в СПС «Консультант Плюс».

8. Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 13.01.2020 по делу N 88-269/2020 // Использован текст, содержащийся в СПС «Консультант Плюс» (дата обращения 08.10.2020).

9. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 30 апреля 2020 г. по делу N 8Г-5150/2020 // Использован текст, содержащийся в СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 20.05.2020).

10. Определение Арбитражного суда Ханты-Мансийского автономного округа - Югры № А75-3543/2017 от 17 сентября 2018 года // Официальный сайт «Картотека арбитражных дел» [Электронный ресурс]. URL: https://kad.arbitr.ru/Document/Pdf/f7cec334-2aad-42fd-9c76-efc4428bc348/f0e21d54-8dae-4306-8561-1a9d46855f6f/A75-35432017_20180917_Opredelenie.pdf?isAddStamp=True (дата обращения: 18.12.2020).

11. Апелляционное определение Верховного суда Республики Бурятия от 23.11.2016 по делу N 33-6287/2016 // Использован текст, содержащийся в СПС «Консультант Плюс» (дата обращения 08.10.2020).

12. Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 21.11.2017 г. № 33-12948/2017 // Официальный сайт Нижегородского областного суда РФ [Электронный ресурс]. URL: https://oblsud--nnov.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=1495591&delo_id=5&new=5&text_number=1 (дата обращения: 01.02.2021).

13. Апелляционное определение Новосибирского областного суда от 25.05.2017 по делу № 33-4880/2017 // Использован текст, содержащийся в СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 20.05.2020).

14. Определение Московского городского суда от 21.09.2010 № 33-29592// Использован текст, содержащийся в СПС «Консультант Плюс».

15. Апелляционное определение Московского городского суда от 8 сентября 2014 г. по делу № 33-18661/2014 // Официальный сайт «Судебные и нормативные акты РФ» [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/tqUUJUvTtxZj/> (дата обращения: 08.10.2020)

16. Апелляционное определение Московского городского суда от 24.05.2017 по делу N 33-19301/2017 // Официальный сайт Московского городского суда РФ [Электронный ресурс]. URL: <https://mosgorsud.ru/mgs/cases/docs/content/3003774f-abc2-43b7-8f61-86ff67c3a201> (дата обращения: 01.02.2021).

17. Апелляционное определение Московского городского суда от 30.06.2017 по делу № 33-21772/2017 //

Использован текст, содержащийся в СПС «Консультант Плюс» (дата обращения 08.10.2020).

18. Апелляционное определение Московского городского суда от 16.04.2018 по делу № 33-11357/2018 // Использован текст, содержащийся в СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 20.05.2020).

19. Апелляционное определение Московского городского суда от 24.05.2018 № 33-18562/2018 // Официальный портал судов общей юрисдикции города Москвы [Электронный ресурс]. URL: <https://www.mosgorsud.ru/mgs/services/cases/appeal-civil/details/b9f0e54e-0963-4471-a2de-09a8fe5fa285> (дата обращения: 15.04.2020 г.)

20. Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 22 ноября 2019 г. по делу N 33-53437/2019 // Использован текст, содержащийся в СПС «Консультант Плюс»

21. Апелляционное постановление Московского городского суда от 22.04.2020 по делу N 10-6303/2020 // Использован текст, содержащийся в СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 11.10.2020).

22. Кассационное определение Санкт-Петербургского городского суда от 30.05.2011 №33-7995/2011 // Использован текст, содержащийся в СПС «Консультант Плюс».

23. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 17.01.2017 N 33-1510/2017 // Доступ из СПС «Гарант» [Электронный ресурс]. URL: <http://base.garant.ru/145488454/> (дата обращения: 15.04.2020).

24. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 07.11.2017 № 33-21498/2017 по делу № 2-1660/2017 // Использован текст, содержащийся в СПС

«Консультант Плюс» (дата обращения 08.10.2020).

25. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 16.01.2018 № 33-609/2018 по делу № 2-3543/2017 // Использован текст, содержащийся в СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 20.05.2020).

26. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 14.02.2018 по делу N 33-1935/2018 // Использован текст, содержащийся в СПС «Консультант Плюс» (дата обращения 08.10.2020).

27. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 02.10.2018 по делу N 33-17667/2018 // Использован текст, содержащийся в СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 11.11.2020).

28. Решение Балаковского районного суда Саратовской области от 13.12.2019 г. № 2-2951/2019 // Официальный сайт Балаковского районного суда Саратовской области [Электронный ресурс]. URL: https://balakovsky--sar.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_or=doc&number=42029994&delo_id=1540005&new=0&text_number=1 (дата обращения: 01.02.2021).

29. Решение Василеостровского районного суда г. Санкт-Петербурга от 03.04.2019 г. по делу № 2-1338/2019 // Официальный сайт «Судебные и нормативные акты РФ» [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/dX4R95LRUv18/> (дата обращения: 01.02.2021).

30. Решение Замоскворецкого районного суда г. Москвы от 14 мая 2019 г. по делу N 2-2792/2019 //

Использован текст, содержащийся в СПС «Консультант Плюс»

31. Решение Индустриального районного суда города Хабаровска от 15.08.2019 г. по делу № 2-1064/2019 // Официальный сайт «Судебные и нормативные акты РФ» [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/Zd5VE5aeBAmd/> (дата обращения: 01.02.2021).

III. Научная литература

1. De Stefano V. «Negotiating the algorithm»: automation, artificial intelligence and labour protection. Employment Working Paper. № 246. Geneva: ILO. 2018. P. 21-24. // Labour Law Research Network [Электронный ресурс]. URL:<http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/Negotiating%20the%20algorithm%20De%20Stefano%20.pdf> (дата обращения: 20.03.2021).

2. De Vos M. How the future of work can work for the workers / Law, labour and the humanities Contemporary European perspectives. London: Routledge. 2020. P. 60.

3. French court rules against Uber to class drivers as employees, not independent contractors, 2020 // URL: <https://www.france24.com/en/20200304-french-court-rules-against-uber-to-class-drivers-as-employees-not-independent-contractors> (дата обращения: 15.02.2021).

4. Hendrickx F. From digits to robots: the privacy-autonomy nexus in new labor law machinery. Comparative Labor Law and Policy Journal. 2019. № 3. 365-387 pp.

5. Szabo N. The Idea of Smart Contracts // 1994. [Электронный ресурс]. URL:<http://www.fon.hum.uva.nl/rob/Courses/InformationInSpeech/CDROM/Literature/LOTwinterschool2006/szabo.best.vwh.net/smart.contracts.html> (дата обращения: 14.10.2020).

6. The Employment Status of Uber Drivers. A Comparative Report Prepared for the Social Law Project, University of the Western Cape. October 2017. Oxford Pro Bono Publico, Pp. 25 - 27. URL: <http://www.law.ox.ac.uk/opbp>.

7. Working Party on Measurement and Analysis of the Digital Economy: new forms of work in the digital economy. OECD, 2016. P. 25. // Официальный сайт OECD [Электронный ресурс] URL: [https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=DSTI/ICCP/IIS\(2015\)13/FINAL&docLanguage=En](https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=DSTI/ICCP/IIS(2015)13/FINAL&docLanguage=En) (дата обращения: 15.02.2021).

8. Аленина И.В. О системе принципов трудового права. Вестник Омского университета. Серия «Право». 2008. С. 239 - 246. // Доступ из СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 05.05.2020).

9. Аленина И.В. Разрешение коллизий в трудовом праве с применением принципа приоритета норм с большим для работника объемом прав и гарантий. Трудовое право в России и за рубежом. 2016. N 1. С. 3 -7 // Доступ из СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 03.03.2020).

10. Бугров Л.Ю. Трудовой договор в России и за рубежом. Пермь: Пермский гос. нац. исслед. ун-т. 2013. 641 с.

// Доступ из СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 11.05.2020).

11. Варшавский К.М. Трудовое право СССР. Ленинград: Academia, 1924. 180 с.

12. Воронцов Д.И. Перспективные подходы к регулированию отношений в сфере труда, возникающих в рамках краудсорсинговых онлайн-платформ // Право и экономика. 2019. N 11. С. 73 - 79.

13. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. Нестандартная занятость в российской экономике. М.: 2006. с. 16.

14. Глотова И.А. К вопросу об индивидуально-договорном регулировании трудовых отношений: сущность, значение и пределы реализации. Журнал российского права. 2018. N 9. С. 84 - 90. // Доступ из СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 15.04.2020).

15. Глотова И.А. Развитие платформенной занятости на примере зарубежных стран. Трудовое право в России и за рубежом. 2020. N 3. С. 52 - 54. // Доступ из СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 15.04.2020).

16. Дивеева Н.И. Теоретические проблемы индивидуального правового регулирования трудовых отношений: автореферат дис. ... доктора юридических наук. СПб. 2008. 45 с. // Официальный сайт Российской государственной библиотеки [Электронный ресурс]. URL: <https://dlib.rsl.ru/viewer/01003469959#?page=8> (дата обращения: 15.01.2020).

17. Зайцева Л.В., Митрясова А.С. Труд водителей такси на основе интернет-платформ: отдельные вопросы правового

регулирования // Вестник Томского государственного университета. 2018. N 435. С. 243.

18. Коршунова Т.Ю. Договор о дистанционной работе как способ оформления нетипичных трудовых отношений // Журнал российского права. 2020. N 2. С. 112 - 125. // Доступ из СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 23.10.2020).

19. Коршунова Т.Ю. Проблемы достойного труда в условиях нетипичной занятости. Журнал российского права. 2020. N 7 // Доступ из СПС «Консультант Плюс». (дата обращения: 10.02.2021).

20. Коршунова Т.Ю. Работа на основе интернет-платформ: возможно ли признание отношений трудовыми? // Комментарий судебной практики / отв. ред. К.Б. Ярошенко. М.: ИЗиСП, КОНТРАКТ, 2020. Вып. 26. С. 40 - 55.

21. Костян И.А., Куренной А.М., Хныкин Г.В. Трудовое право и цифровая экономика: сочетаются ли они. Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 4. С.10-12. // Доступ из СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 23.10.2020).

22. Краснов Ю.К., Надвикова В.В., Шкатулла В.И. Юридическая техника: учебник. М.: Юстицинформ. 2014. 536 с. // Доступ из СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 14.04.2020).

23. Куренной А.М., Костян И.А. Цифровая экономика и трудовые отношения (проблемы введения электронного документооборота) // Современные информационные технологии и право: монография. М.: Статут. 2019. С. 57. // Доступ из СПС «Консультант Плюс» (дата обращения 08.10.2020).

24. Лескина Э.И. Вопросы цифровизации в сфере труда. Право и цифровая экономика. 2020. N 2. С. 17 - 21. // Доступ из СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 23.10.2020).

25. Лушников А.М., Кириллова Л.С. Нетипичные трудовые договоры: гибкость и стабильность юридической конструкции // Вестник ЯрГУ. Серия «Гуманитарные науки». 2017. N 2. С. 40.

26. Лютов Н. Л. Адаптация трудового права к развитию цифровых технологий: вызовы и перспективы // Актуальные проблемы трудового права. 2019 № 6. С. 102. // Доступ из СПС «Консультант Плюс».

27. Лютов Н.Л., Войтковская И.В. Водители такси, выполняющие работу через онлайн-платформы: каковы правовые последствия "уберизации" труда? // Актуальные проблемы российского права. 2020. N 6. С. 149 - 159. // Доступ из СПС «Консультант Плюс».

28. Нуртдинова А.Ф. Индивидуально-договорное регулирование трудовых отношений в условиях рыночной экономики: автореферат дис. ... кандидата юридических наук. М. 1991. 21 с. // Официальный сайт Российской государственной библиотеки [Электронный ресурс]. URL: <https://dlib.rsl.ru/viewer/01000032968#?page=1> (дата обращения: 15.01.2020).

29. Орловский Ю.П. и др. Трудовое право в 2 т. Том 1. Общая часть: учебник для бакалавриата и магистратуры. М.: Издательство Юрайт. 2014. 285 с. // Доступ ЭБС Юрайт [Электронный ресурс]. URL: <https://urait.ru/bcode/434523> (дата обращения: 23.11.2020).

30. Павловская О. Ю. Правовое обеспечение кадрового делопроизводства: учебное пособие для вузов. - М.: Юрайт,

2020. 213 с. // Доступ ЭБС Юрайт [Электронный ресурс]. URL: <https://urait.ru/bcode/457107> (дата обращения: 23.11.2020).

31. Петров А. Я. Трудовой договор: учебное пособие для вузов. М.: Издательство Юрайт. 2020. 294 с. // Доступ ЭБС Юрайт [Электронный ресурс]. URL: <https://urait.ru/bcode/450033> (дата обращения: 23.11.2020).

32. Пластинина Н. Нетипичный трудовой договор. Трудовое право. 2018. № 7. С. 27 - 50. // Использован текст, содержащийся в СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 11.05.2020).

33. Попов А.В., Соловьева Т.С. От прекаризации к неустойчивой занятости: теоретическое осмысление хрестоматийных понятий // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки. 2019. Т. 12. С. 93.

34. Пресняков М. Оплата по труду: вопросы дифференциации и дискриминации // Трудовое право. 2017. № 8. С. 25 - 36. // Доступ из СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 15.04.2020).

35. Рахматуллина Р.Н. Индивидуально-договорное регулирование как вид индивидуального правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Вестник экономики, права и социологии. 2010. № 3. 88-93 с. // Официальный сайт научной электронной библиотеки «КиберЛенинка» [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/individualno-dogovornoe-regulirovanie-kak-vid-individualnogo-pravovogo-regulirovaniya-trudovyh-i-inyh-neposredstvenno-svyazannyh-s-1/viewer> (дата обращения: 15.01.2020).

36. Рахматуллина Р.Н. Индивидуально-договорное регулирование отношений при заключении, изменении и

прекращении трудового договора: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Казань, 2011. 26 с. // Официальный сайт Российской государственной библиотеки [Электронный ресурс]. URL: <https://dlib.rsl.ru/viewer/01004854085#?page=1> (дата обращения: 15.04.2020).

37. Савельев А.И. Некоторые правовые аспекты использования смарт-контрактов и блокчейн-технологий по российскому праву. Закон. 2017. № 5. С. 94 - 117. // Использован текст, содержащийся в СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 23.10.2020).

38. Сергеева В. Как умные контракты изменяют нашу жизнь // Официальный сайт «Habr» [Электронный ресурс]. URL: <https://habrahabr.ru/company/exante/blog/321548/> (дата обращения: 15.10.2020).

39. Тарусина Н.Н., Лушников А.М., Лушникова М.В. Социальные договоры в праве: монография. М.: Проспект, 2017. 480 с. // Доступ из СПС «Консультант Плюс».

40. Трунцевский Ю. В., Севальнев В. В. Смарт-контракт: от определения к определенности. Право. Журнал Высшей школы экономики. 2020. № 1. С. 118-147. // Официальный сайт НИУ ВШЭ [Электронный ресурс]. URL: <https://law-journal.hse.ru/data/2020/05/11/1545903687/трунцевский.pdf> (дата обращения: 15.10.2020).

41. Федоранич С. Юридическая сила job offer // ЭЖ-Юрист. 2017. № 13. С. 8. // Доступ из СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 21.12.2020).

42. Филипова И.А. Трудовое право: вызовы информационного общества. Право. Журнал Высшей школы экономики. 2020. № 2. С. 162-182. // Официальный сайт НИУ ВШЭ [Электронный ресурс]. URL:

<https://law-journal.hse.ru/data/2020/07/20/1595947318/ФИЛИПОВА.pdf> (дата обращения: 15.10.2020).

43. Фомина Л. Кому парашют, кому гиря. Налоговые последствия больших выплат топ-менеджерам. Финансовая газета. 2020. N 1. С. 5 - 7. // Доступ из СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 01.10.2020).

44. Цветков И.В. Договорная работа: учебник / И. В. Цветков. – М.: Проспект. 2010. 188 с.

45. Якимов К.С. Отдельные вопросы правового регулирования индивидуальных трудовых споров с участием профессиональных спортсменов. Трудовое право в России и за рубежом. 2020. N 2. С. 55 - 57. // Доступ из СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 15.10.2020).

46. Занятость и безработица в Российской Федерации в январе 2020 года // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: https://rosstat.gov.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d05/34.htm (дата обращения: 07.10.2020).

47. Занятость и безработица в Российской Федерации в мае 2020 года // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: https://rosstat.gov.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d05/119.htm (дата обращения: 07.10.2020).

48. Совместный аналитический доклад ВЦИОМ и Social Business Group «Цифровая грамотность и удаленная работа в период пандемии» // Официальный сайт SBG [Электронный ресурс]. URL: <https://socialbusinessgroup.ru/uploads/s/m/s/i/msiugb4swvjk/file/AMo1W3qz.pdf?preview=1> (дата обращения: 15.01.2021).

49. Статья «Автоматизация процесса адаптации сотрудников на Microsoft Power Platform с использованием чат-ботов Teams» // Официальный сайт «Habr». [Электронный ресурс]. URL: <https://habr.com/ru/post/520926/> (дата обращения: 13.10.2020)

50. Статья «Боты-рекрутеры и их кейсы» // Официальный сайт «vc.ru» [Электронный ресурс]. URL: <https://vc.ru/flood/28394-boty-rekrutery-i-ih-keysy> (дата обращения: 13.10.2020).

51. Статья «Британский Верховный суд признал водителей Uber сотрудниками компании, а не самозанятыми». Официальный сайт Financien.net GmbH // [Электронный ресурс]. URL: <https://www.finanz.ru/novosti/aktsii/britanskiy-verkhovny-sud-priznal-voditeley-uber-sotrudnikami-kompanii-a-nesamozanyatymi-1030100996> (дата обращения: 03.01.2021).

52. Статья «Водители по всей России проводят забастовку против агрегаторов такси» // Официальный сайт ООО «БФМ.РУ» [Электронный ресурс]. URL: <https://www.bfm.ru/news/430998> (дата обращения: 13.02.2020).

53. Статья «В Правовом управлении принят на работу робот-юрист» // Официальный сайт НИУ ВШЭ [Электронный ресурс]. URL: <https://www.hse.ru/news/life/225660903.html> (дата обращения: 13.10.2020).

54. Статья «Главный тренд HR 2020 года: чат боты для найма персонала, адаптации персонала: Общая информация» // Официальный сайт «Konverbot - Чат Бот для Сайта» [Электронный ресурс]. URL: <https://bot.konveier.com/2018/11/22/glavnyj-trend-hr-v-2018->

godu-chatboty-dlya-najma-personala/ (дата обращения: 13.10.2020).

55. Статья «На портале госуслуг представлено пять новых суперсервисов» // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_338580/b1d2e216f0f2c4178f3f6dc1a27e83a8d920656f/ (дата обращения 10.10.2020).

56. Статья «Профсоюз сообщил о забастовке курьеров Delivery Club // Официальный сайт АО «РОСБИЗНЕСКОНСАЛТИНГ» [Электронный ресурс]. URL: <https://www.rbc.ru/society/07/07/2020/5f048c0a9a79478e576333f7> (дата обращения: 13.02.2020).

57. Статья «ПФР переходит на смарт-контракты и блокчейн» // Официальный сайт «Единый портал Электронной подписи (iEsp.ru)» [Электронный ресурс]. URL: <https://iesp.ru/news/item/418487-PFR-smartkontrakty-i-blokchejn> (дата обращения: 13.10.2020).

58. Статья «Роботы заменили Amazon 20 000 рабочих» // Официальный сайт «Habr». [Электронный ресурс]. URL: <https://habr.com/ru/company/pochtoy/blog/429622/> (дата обращения: 07.10.2020).

59. Статья «Семь HR задач, которые решает чат-бот» // Официальный сайт группы компаний HeadHunter [Электронный ресурс]. URL: <https://hh.ru/article/501510> (дата обращения: 13.10.2020).

60. Статья «Сбербанк заменит роботами 70% сотрудников» // Официальный сайт «Sostav.ru». [Электронный ресурс]. URL: <https://www.sostav.ru/publication/70-sotrudnikov->

sberbanka-zamenili-roboty-34343.html (дата обращения: 07.10.2020).

61. Удаленная работа: плюсы, минусы, технологии // Электрон. изд. Волгоградской торгово-промышленной палаты. 2015. [Электронный ресурс]. URL: <http://volgogradssi.ru/page/udalennaya-rabotaplyusy-minusy-tekhnologii>. (дата обращения: 13.10.2020).