

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ О.Е. КУТАФИНА (МГЮА)

Научная парадигма развития трудового права в информационном обществе

Сборник статей

IX Гусовские чтения,
посвященные 75-летию
со дня рождения академика
Российской академии
социальных наук
Кантемира Николаевича Гусова

9



Москва
Издательский центр Университета
имени О.Е. Кутафина (МГЮА)
2023

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Московский государственный юридический университет
имени О.Е. Кутафина (МГЮА)

**IX Международная научно-практическая конференция
(Гусовские чтения),**

посвященная 75-летию со дня рождения
академика Российской академии социальных наук
Кантемира Николаевича Гусова

**НАУЧНАЯ ПАРАДИГМА
РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА
В ИНФОРМАЦИОННОМ ОБЩЕСТВЕ**

Сборник статей

Москва
Издательский центр Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)
2023

УДК 349.2:(004+008)(082)

ББК 67.405.1я43

НЗ45

Председатель редакционного совета сборника

Синюков В. Н., проректор по научно-исследовательской деятельности Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), доктор юридических наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации

Редакционная коллегия

Благодир А. Л., доктор юридических наук, доцент, и. о. заведующего кафедрой трудового права и права социального обеспечения; *Дзарасов М. Э.*, кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения; *Джиоев Н. С.*, начальник отдела научных мероприятий и молодежной научной деятельности Научно-исследовательского института, ассистент кафедры трудового права и права социального обеспечения

Рецензенты

Гусева Т. С., д. ю. н., профессор кафедры гражданского права Северо-Западного филиала университета правосудия, доцент; *Дзгоева Ф. О.*, к. ю. н., доцент департамента публичного права Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»

НЗ45 Научная парадигма развития трудового права в информационном обществе : сборник статей IX Международной научно-практической конференции (Гусовских чтений), посвященной 75-летию со дня рождения академика РАН К. Н. Гусова. — М. : Издательский центр Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), 2023. — 139 с.

ISBN 978-5-907670-28-0

Сборник составлен по материалам научной сессии Международной научно-практической конференции «Научная парадигма развития трудового права в информационном обществе» (IX Гусовские чтения), состоявшейся 29–30 июня 2023 г. в Москве. В сборнике нашли отражение результаты теоретических и прикладных исследований в области трудового права. Сборник предназначен для научных работников, преподавателей, аспирантов, обучающихся юридических вузов и факультетов. Представляет интерес для руководителей органов государственной власти и местного самоуправления, сотрудников правоохранительных органов, бизнес-сообщества.

Ответственность за точность цитат, имен, названий и иных сведений, а также за соблюдение законодательства об интеллектуальной собственности несут авторы публикуемых материалов.

УДК 349.2:(004+008)(082)

ББК 67.405.1я43

ISBN 978-5-907670-28-0

© Университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА), 2023

СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ	5
Мачульская Е. В. Международное сотрудничество по инициативе и под руководством Кантемира Николаевича Гусова	7
Чуча С. Ю. Применение методологии К. Н. Гусова для интеграции новых форм занятости в систему социального партнерства в сфере труда	11
Закалюжная Н. В. Направления развития трудового права в условиях цифрового общества	18
Касумов А. М., Тахмазли Н. М. Сущность и правовая природа материальной ответственности в системе других видов юридической ответственности	24
Петров А. Я. Способы и формы самозащиты трудовых прав	34
Батусова Е. С. Актуальные проблемы соотношения Модельного трудового кодекса для государств — участников СНГ и Модельного миграционного кодекса для государств — участников СНГ	43
Дашко А. В. Об общей природе гражданских и трудовых правоотношений	48
Джиоев Н. С. Интернет-платформы как площадки для применения достойного труда (в аспектах de lege lata и de lege ferenda)	55
Дзарасов М. Э. Развитие трудового права в период новой экономической политики	63
Добромыслов К. В. О базовых понятиях в проекте федерального закона № 275599-8 «О занятости населения в Российской Федерации» от 2023 г.	66
Карташова Г. Н. Право несовершеннолетних на труд: правовой аспект современного общества	73
Ким Е. Ф. Проблемы правового регулирования труда отдельных категорий научно-педагогических работников	78
Лютаревич-Гэфтер Ю. А. Проблемы дистанционной работы в условиях новых вызовов	82

Павловская О. Ю. Принципы занятости: новый взгляд	88
Панкратов В. В. Индивидуальные служебные споры сотрудников аппарата Верховного Суда РФ: вопросы законности и легитимности	93
Потапов А. В. Некоторые особенности правового регулирования труда в государственных корпорациях и корпоративных объединениях	98
Потапова Н. Д. Цифровизация труда и ее отдельные проблемы	105
Романовская (Князева) Н. А. Применение гражданско-правовых норм к трудовым отношениям по аналогии: допустимость, основания и пределы	112
Татаринев А. А. Использование информационных технологий в защите трудовых прав работников	119
Цыпкина И. С. О некоторых сложностях в правопонимании и правоприменении отдельных положений трудового законодательства.....	123
Чуйков Д. А. Роль социальных партнеров в правовом регулировании трансформирующейся занятости	131
Шувалова И. А. Роль искусственного интеллекта при трудоустройстве: проблемы и перспективы использования	136

ПРЕДИСЛОВИЕ

В 2023 г. в Московском государственном юридическом университете имени О.Е. Кутафина (МГЮА) была проведена ставшая традиционной ежегодная Международная научно-практическая конференция «Научная парадигма развития трудового права в информационном обществе» — IX Гусовские чтения. В этом году конференция была посвящена 75-летию со дня рождения академика РАН Кантемира Николаевича Гусова (1948–2013), который два десятилетия возглавлял кафедру трудового права и права социального обеспечения МГЮА.

Кантемир Николаевич пришел на кафедру в 1974 г., сразу после защиты кандидатской диссертации. Его докторская диссертация о договорах о труде в условиях становления рыночной экономики (1993 г.) во многом определила подходы современного отечественного трудового права к его важнейшему институту — трудовому договору. Авторству Кантемира Николаевича принадлежат важнейшие постсоветские публикации в области сравнительного и международного трудового права. В общей сложности профессор К. Н. Гусов был автором более 200 научных публикаций, которые внесли значительный вклад в российскую доктрину трудового права и права социального обеспечения.

После распада Советского Союза академические и дружеские связи между учеными в области трудового права и права социального обеспечения новых независимых государств на некоторое время распались. Именно Кантемир Николаевич стал инициатором возобновления этих связей. Начиная с 1998 г. под его руководством кафедрой стали проводиться ежегодные академические конференции по трудовому праву и праву социального обеспечения в МГЮА. К настоящему времени по трудовому праву и праву социального обеспечения конференции стали подлинно международными и в память о Кантемире Николаевиче получили название Гусовских чтений.

IX Гусовские чтения впервые объединили ведущих ученых трудового права и права социального обеспечения из крупнейших российских и зарубежных научных и учебных центров России и студентов, магистрантов и аспирантов, интересующихся проблемами трудового права. По итогам работы конференции Университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА) подготовил два сборника материалов (ученых и студентов).

Настоящий сборник содержит статьи ученых трудового права, подготовленные на основе докладов, сделанных 29 июня 2023 г. на IX Гусовских чтениях. В публикациях нашли отражение результаты теоретических и прикладных изысканий представителей российских образовательных учреждений (Университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА), Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Институт государства и права Российской академии наук, Бакинский государственный университет, Национальный исследовательский университет

«Высшая школа экономики», Московский университет имени С.Ю. Витте (МУИВ), Российский государственный университет правосудия, Московский финансово-юридический университет (МФЮА)), представителей профсоюзов Федерации независимых профсоюзов России и практикующих юристов по актуальным вопросам развития трудового права в информационном обществе, взаимодействия науки трудового права, нормотворческой и правоприменительной практики.

И. о. заведующего кафедрой
трудового права и права социального обеспечения
Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА),
д. ю. н., доцент **А. Л. Благодир**

**МЕЖДУНАРОДНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО
ПО ИНИЦИАТИВЕ И ПОД РУКОВОДСТВОМ
КАНТЕМИРА НИКОЛАЕВИЧА ГУСОВА**

Мачульская Е. В.,
доктор юридических наук,
профессор кафедры трудового права
МГУ имени М.В.Ломоносова,
член Комитета экспертов по применению
конвенций и рекомендаций МОТ (Женева)

Говорят, что незаменимых людей нет. Возможно, но это утверждение не имеет никакого отношения к Кантемиру Николаевичу Гусову — Человеку и Личности!

Можно многое сказать о его профессиональных заслугах и человеческих качествах. Я очень кратко напишу лишь о его международной деятельности.

Не знаю, при каких обстоятельствах Кантемир Николаевич познакомился с г-жой Клеопатрой Домбиа Хенри, которая в тот период руководила Департаментом Международных трудовых стандартов (NORMES) Международного Бюро Труда (МБТ) в Женеве, но он убедил ее подписать Соглашение о сотрудничестве между Университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)¹ и Департаментом NORMES. Во исполнение Соглашения аспиранты из МГЮА и МГУ имени М.В.Ломоносова стали ездить на стажировки в Департамент NORMES, активизировалось взаимодействие с Московским Бюро МОТ для стран Центральной и Восточной Европы. Его работники стали принимать участие в международных конференциях по трудовому праву и праву социального обеспечения, проводимых в МГЮА, приглашать преподавателей кафедры на семинары и встречи с социальными партнерами, организуемыми Московским Бюро МОТ.

Это беспрецедентная ситуация, поскольку в мире существует огромное количество известных университетов и других учебных заведений, но ни с одним из них Департамент норм никогда не заключал никаких Соглашений. Я уверена, что и в будущем их не будет, т.к. такого рода сотрудничество не является предметом деятельности Департамента NORMES.

Я благодарна Кантемиру Николаевичу за то, что он способствовал моему участию в отборе кандидатов на утверждение экспертом Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций МОТ (КЭПКР). Ситуация складывалась следующим образом. В соответствии с согласованным с Председателем КЭПКР распределением обязанностей между экспертами за написание заключений по конвенциям о социальном обеспечении отвечала профессор из Гер-

¹ В тот период Академия еще не была переименована в Университет.

мании г-жа Анжелика Нюсбергер. В 2010 г. она была назначена судьей Европейского Суда по правам человека в Страсбурге (ЕСПЧ), и в КЭПКР образовалась вакансия, на которую решено было подобрать эксперта из России. Собеседование проходило в Московском офисе МОТ для стран Центральной и Восточной Европы.

Кантермир Николаевич Гусов позвонил мне и практически в прямом смысле слова «приказал» пойти на собеседование. И в итоге — меня отобрали!!! Потом уже я узнала, что им нужен был специалист именно по праву социального обеспечения с хорошим знанием английского или французского языка. Мне поручили изучать проекты заключений Комитета по конвенциям МОТ о социальном обеспечении, чем я занимаюсь с огромным удовольствием уже больше 10 лет.

Участие в работе КЭПКР в значительной степени способствовало моему профессиональному росту не только в области права социального обеспечения, но и в области трудового права. Я использовала материалы Заключений и Общих Обзоров КЭПКР при написании учебника по праву социального обеспечения, который дважды в 2012 и 2013 гг. становился лауреатом конкурса «Выбор вузов России», проводимым издательством «Юрайт», а также при создании курса для магистратуры по международному трудовому праву и праву социального обеспечения на английском языке. Этими успехами я обязана Кантемиру Николаевичу Гусову!

Кантемир Николаевич придавал большое значение развитию связей с зарубежными учебными заведениями и коллегами со всех континентов мира, занимающимися исследованиями в области трудового права и права социального обеспечения. Он понимал, что замыкаться в собственной правовой системе не продуктивно, надо изучать положительный зарубежный опыт, но не слепо копировать его, а творчески переосмысливать и адаптировать к российским условиям.

В этом смысле он продолжал курс МГУ имени М.В.Ломоносова, выпускником которого являлся, в котором он защитил кандидатскую и докторскую диссертации. Кантемир Николаевич навсегда остался Университетским Человеком, верным своей Alma Mater, был звеном, неразрывно скрепляющим научные школы трудового права и права социального обеспечения МГУ и МГЮА.

Кантемир Николаевич поддерживал деловые контакты и дружеские отношения с такими зарубежными учеными, как проф. Красимира Средкова из Болгарии, проф. Жозеф Хайду — из Венгрии (г. Сегед), проф. Юрий Мацулевич и проф. Дайва Петрилайте из Литвы (г. Вильнюс), проф. Гаабриэль Тавиц из Эстонии (г. Тарту), проф. Джузеппе Газале из Италии (руководитель учебного центра МОТ в Турине), проф. Роджер Блэнпейн из Бельгии и др.

Хотя Кантемир Николаевич не знал ни одного иностранного языка, коллеги его уважали и понимали, что он надежный партнер, которому можно доверять и с которым необходимо сотрудничать.

Именно Кантемир Николаевич был инициатором создания в 2005 г. региональной общественной организации Московского общества трудового права и права социального обеспечения (МО ТПИПСО) и вступления его в Международное общество трудового права и права социального обеспечения (ISLSSL, Италия, Болонья, 2006), которое было учреждено в 1958 г. Членами ISLSSL являются более 50 стран не только из Европы, но и из Латинской Америки (Аргентина, Бразилия, Венесуэла, Перу и др.), Африки (ЮАР и др.), Азии (Китай, Филиппины, Япония) и др.

Международное общество трудового права и социального обеспечения (ISLSSL) — это международная ассоциация, целью которой являются исследования в области трудового права и права социального обеспечения на национальном и международном уровнях, содействие обмену идеями и информацией с точки зрения сравнительного анализа, а также развитие сотрудничества между учеными, юристами и экспертами, специализирующимся в трудовом праве и праве социального обеспечения.

Отличительная особенность этой международной организации заключается в том, что в нее могут вступить только национальные профессиональные организации, а не отдельные представители указанных отраслей права.

Организация проводит международные конференции один раз в три года, региональные конференции — один раз в два года. В этом году конференция будет проходить 6–8 сентября в Генте (Бельгия). Конференции ISLSSL способствуют развитию научного сотрудничества, образования и профессиональной подготовки в области сравнительного и международного трудового права и права социального обеспечения, установлению личных контактов между специалистами.

Как члены ISLSSL, мы с коллегами во главе с Кантемиром Николаевичем ездили на многие конференции (например, в Болонью, Париж, Севилью, Турин, Штутгарт и др.). На мой взгляд, такое сотрудничество чрезвычайно полезно, т.к. оно помогает устанавливать межвузовские связи, обмениваться идеями, проводить совместные сравнительные исследования.

Издается Бюллетень ISLSSL, в котором содержится подробная информация о деятельности Международного Общества, проводимых в текущем году и будущих мероприятиях. В частности, XIII Всемирный конгресс ISLSSL состоялся 7–10 сентября 2021 в Лиме (Перу), XII Американский региональный конгресс по трудовому праву и праву социального обеспечения проходил 14–16 сентября 2022 г. в Сан-Паулу (Бразилия), XIV Европейский региональный конгресс состоится в Генте (Бельгия) 6–8 сентября 2023 г. Международные семинары по сравнительному праву проводились 22 ноября — 18 декабря 2021 г. на острове Маргариты (Венесуэла), V семинар по сравнительной социальной политике проходил в Токио (Япония) 9 марта 2022 г., VIII по международному и сравнительному трудовому праву состоялся 23–26 мая 2023 г. в Венеции (Италия).

Кроме того, издается *Comparative Labour Law and Policy Journal*, ежеквартальный юридический журнал на трех языках — английском, французском, испанском,

в котором публикуются статьи в области сравнительного и транснационального трудового права, политики занятости, экономики труда, трудовой миграции и вопросам социального обеспечения. Целевой аудиторией журнала являются ученые, практикующие адвокаты, политики, студенты, официальные лица и профсоюзные активисты.

Члены ISLSSL осуществляют научные исследования, организуют летние школы для молодых ученых.

Членский взнос в ISLSSL составляет символическую сумму — всего 7долл. в год для каждой национальной организации. При жизни Кантемира Николаевича членами Московского общества трудового права и права социального обеспечения были 20 человек (т.е. ежегодный взнос составлял 140 долл. в год). Несмотря на современную политическую напряженность, ISLSSL продолжает присылать МО ТПиПСО информацию о предстоящих мероприятиях (конференциях ISLSSL и региональных конгрессах, летних школах, совместных коллективных исследованиях и др.).

В память о Кантемире Николаевиче Гусове необходимо активизировать деятельность МО ТПиПСО, своевременно обновлять сайт и помещать информацию о проводимых в России мероприятиях. Я убеждена, что так и будет!

Памяти Кантемира Николаевича Гусова

1 мая 2013 г.

Невосполнимая потеря...
Стою у гроба и не верю,
Что Кантемир ушел от нас,
Как будто свет свечи погас...

Большое сердце принимало
Заботы и чужую боль,
И вот теперь Его не стало,
Отыграна Земная Роль!

А памятник нерукотворный
Он сам себе уже воздвиг,
Ведь помогать друзьям и близким
Он с ранней юности привык!

И скорбь коллег пусть будет светлой!
Ведь надо продолжать дела —
Учить студентов жизни честной,
Чтобы память Гусову была!

**ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДОЛОГИИ К. Н. ГУСОВА
ДЛЯ ИНТЕГРАЦИИ НОВЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ
В СИСТЕМУ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В СФЕРЕ ТРУДА**

Чуча С. Ю.,
главный научный сотрудник,
руководитель Междисциплинарного центра
правовых исследований в области трудового права
и права социального обеспечения
Института государства и права Российской академии наук,
доктор юридических наук, профессор

Кантемир Николаевич Гусов — выдающийся ученый, вклад которого в развитие теории трудового договора трудно переоценить¹. Но поистине на недостижимую высоту возносит его сочетание в одной личности и ученого, и научного организатора, и учителя, и наставника в широком смысле этого слова, а не только лишь как мультипликатора научного ремесла.

Именно сочетание этих качеств в сложные годы позволяло ему консолидировать отрасль — на организуемые им ежегодные конференции² стремились во что бы то ни стало попасть все трудовики тогда, когда в другие научные центры выбраться для обмена мыслями и наработками было очень сложно или почти невозможно. К. Н. Гусов сумел, при всем многообразии подходов к решению проблем, консолидировать ведущие школы трудового права, направив усилия их представителей на совершенствование науки, отраслевых норм и практики их применения. Это позволило под его патронажем разработать и внедрить в жизнь научную парадигму развития трудового права³.

¹ См., например: *Гусов К. Н.* Договоры о труде в трудовом праве при формировании рыночной экономики : дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1993. 277 с.

² См., например : материалы Всероссийской научно-практической конференции в области трудового права и права социального обеспечения / отв. ред. К. Н. Гусов. М. : Проспект, 2003. 279 с. ; Современное состояние законодательства и науки трудового права и права социального обеспечения : материалы 6-й Международной научно-практической конференции / под ред. К. Н. Гусова. М. : Проспект, 2010. 719 с.

³ См., например, многократно переиздававшиеся: *Гусов К. Н.* Трудовое право России / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. 2-е изд., доп., испр. М. : Юристъ, 1997. 477 с. ; *Гусов К. Н.* Трудовое право : учебник для студентов учреждений среднего проф. образования, обучающихся по специальности «Правоведение» / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. М. : Юристъ, 2000. 275 с. ; *Гусов К. Н.* Международное трудовое право : учебник / К. Н. Гусов, Н. Л. Лютов. М. : Проспект, 2014. 588 с. ; *Гусов К. Н.* Заключение трудового договора (вопросы теории и практики) : науч.-практ. пособие / К. Н. Гусов, О. Б. Зайцева. М. : Проспект, 2014. 135 с. ; *Гусов К. Н.* Особенности трудового договора с отдельными категориями работников : науч.-практ. пособие / К. Н. Гусов, Е. П. Циндяй-

Он сформировал кафедру из выдающихся ученых-трудовиков, давшую поддержку в жизнь многим и многим докторам и кандидатам наук по специальности 12.00.05, продолживших развитие трудового права и социально-обеспечительной науки уже в новую цифровую эпоху. Собственно, и автор статьи благодаря заботе кафедры и ее руководителя смог завершить работу над докторской диссертацией после кончины моего учителя В. Н. Скобелкина.

Как Н. Г. Александров в свое время, будучи теоретиком права, создал новую отрасль — трудовое право, так и К. Н. Гусов на наших глазах сформировал при помощи своих учеников спортивное право и, более того, творчески переработав многие догмы трудового права (споры только в государственных судах и др.) за счет смелого применения трудового принципа дифференциации сумел сохранить трудовые отношения профессиональных спортсменов в лоне трудового права⁴, руководствуясь теперь уже второй стороной названного принципа — единством правового регулирования трудовых правоотношений.

Мощная научная база и научная школа, умение находить компромисс среди сторонников разных подходов и трудовых центров, укрепление связей науки с практикой, допущение широчайшей дифференциации трудового права в целях сохранения единства отрасли, координируемые К. Н. Гусовым, позволили нам всем сегодня сформировать отрасль, успешно реагирующую на вызовы цифровой эпохи, оперативно адаптируя правовое регулирование трудовых отношений к динамике трансформации общества и экономики.

Хотелось бы надеяться, что именно такая методология, разработанная и активно применявшаяся Кантемиром Николаевичем Гусовым, позволит и нам сегодня интегрировать новые формы занятости и в систему социального партнерства в сфере труда, и в систему охраны труда, и в систему социальной защиты, и в итоге в единую, но не единообразную, но глубоко дифференцированную отечественную систему трудового права.

кина, И. С. Цыпкина. М. : Проспект, 2014. 172 с. ; *Гусов К. Н.* Ответственность по российскому трудовому праву : науч.-практ. пособие / К. Н. Гусов, Ю. Н. Полетаев. М. : Проспект, 2008. 267 с. ; *Гусов К. Н.* Трудовое право : учебник для бакалавров: для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности и направлению подготовки «Юриспруденция» / под ред. К. Г. Гусова. М. : Проспект, 2013. 628 с. ; *Право социального обеспечения : учебник / М. О. Буянова, К. Н. Гусов, С. И. Кобзева ; под ред. К. Н. Гусова.* 2-е изд., перераб. и доп. М. : Проспект, 2001. 322 с. ; *Договоры о труде в сфере действия трудового права / под ред. К. Н. Гусова.* М. : Проспект, 2010. 248 с.

⁴ См., например: Шестая международная научно-практическая конференция «Спортивное право: перспективы развития» : материалы конференции / Московская гос. юридическая акад. имени О.Е. Кутафина (МГЮА), Общероссийская общественная организация «Ассоциация юристов России», М-во спорта Российской Федерации ; [под общ. ред. К. Н. Гусова]. М., 2012. 131 с.

Характерным для отечественной юридической и политической практики на протяжении уже более трех лет является игнорирование применения особых правовых режимов, довольно подробно и комплексно проработанных законодательно⁵. Применяемые же меры, хотя и в не меньшей степени влияют на права и свободы граждан, несут точечный характер и далеко не всегда отвечают принципу системности. Именно избежание комплексного правового регулирования добавляет своеобразия нормотворчеству начала две тысячи двадцатых годов, генеральным направлением которого является ускорение создания правил поведения в сфере труда и социальной защиты посредством повышения роли Правительства, убыстрения процесса законотворчества, усиления регионального нормотворчества. Сформированные таким образом правовые режимы — направленный на противодействие распространению коронавируса COVID-19 или сопровождающий проведение СВО, можно условно назвать ситуативно или казуистично сконструированными — собранными из различных правовых элементов и не образующими систем, достаточных для достижения интеграционно-энтропийного баланса. Причем для такой реконструкции могут использоваться элементы нормативно закрепленных особых правовых режимов, подвергшиеся, однако, существенной трансформации — специальные меры в сфере экономики вместо специальных экономических мер, устанавливаемых указом Президента⁶; мобилизация — но частичная.

Хотелось бы, чтобы реформа законодательства о занятости осуществлялась посредством традиционной процедуры применения юридической техники, традиционными способами и средствами. И работа над законопроектом о занятости в представительном органе дает нам реальные основания надеяться именно на такой ход событий.

Необходимость реформы законодательства о занятости в России обсуждается специалистами — учеными и практиками — уже не один год. Это связано во многом и с фактическим появлением новых форм занятости. Шла активная работа по разработке и обсуждению проекта соответствующего федерального закона⁷.

Проект федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации»⁸ (далее — законопроект), которым упорядочиваются нормы законодатель-

⁵ Федеральный конституционный закон от 30.05.2001 № 3-ФКЗ «О чрезвычайном положении» (ред. от 03.07.2016) // СЗ РФ. 2011. № 23. Ст. 2277 ; Федеральный конституционный закон от 30.01.2002 № 1-ФКЗ «О военном положении» (ред. от 01.07.2017) // СЗ РФ. 2002. № 5. Ст. 375.

⁶ Федеральный закон от 30.12.2006 № 281-ФЗ «О специальных экономических мерах и принудительных мерах» // СЗ РФ. 2007. № 1 (ч. 1). Ст. 44.

⁷ Чуча С. Ю. Перспективы правового регулирования занятости в России // Закон. 2022. № 10. С. 104–111. DOI: 10.37239/0869-4400-2022-19-10-104-111.

⁸ Система обеспечения законодательной деятельности. Законопроект № 275599-8 // URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/275599-8> (дата обращения: 19.01.2023).

ства о занятости и устраняются выявленные на практике их противоречия, закрепляются сформировавшиеся практики поддержки граждан и т.д., был внесен группой депутатов и сенаторов в Государственную Думу Федерального Собрания РФ в начале 2023 г. Законопроектом в России легализуются такие новые и активно развивающиеся формы занятости, как самозанятость и платформенная занятость, предлагаются их легальные дефиниции (части 3–4 ст. 2 законопроекта).

Согласно пояснительной записке к законопроекту, вопросы, связанные с самозанятостью и платформенной занятостью, будут урегулированы отдельным федеральным законом⁹. Сегодня это закон, регулирующий налогообложение самозанятых и специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход»¹⁰, мало влияющий на правовой статус самозанятости именно в контексте применения личного труда. Процесс принятия законов, регламентирующих отдельные виды платформенной занятости, также уже начался¹¹. И именно под условием параллельного рассмотрения всех законопроектов будет обсуждаться во втором чтении основной — о занятости. При этом последний в данном вопросе очевидно будет носить рамочный характер и, возможно, лежать в основе формирования новой отрасли права — права занятости, непосредственно конкурирующей с трудовым правом и, вероятно, со временем поглощающей последнее, подтверждая прогноз И. Я. Киселева. Тем не менее позицию депутатов, которыми в марте после первого чтения законопроект направлен на доработку с условием представления и одновременного рассмотрения с проектами законов, регламентирующих новые формы занятости, можно только приветствовать.

К сожалению, представленный законопроект, если он не подвергнется существенной переработке, может не дать обеспечить приоритет в регулировании новых форм занятости трудовому праву, дифференциация которого позволяет максимально гибко подойти к регулированию возникающих и даже перспективных отношений в регулировании человеческого труда, а за счет единства общих положений отрасли — защитить естественные права человека в сфере использования его несамостоятельного труда на благо общества¹², с одной стороны, и избежать

⁹ Часть 6 ст. 2 законопроекта (часть 5 в тексте ст. 2 законопроекта отсутствует).

¹⁰ Федеральный закон от 27.11.2018 № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 2018. № 49 (ч. 1). Ст. 7494.

¹¹ Федеральный закон от 29.12.2022 № 580-ФЗ «Об организации перевозок пассажиров и багажа легковым такси в Российской Федерации, о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и о признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации» // Российская газета. 09.01.2023.

¹² Дзюбак А. В., Чуча С. Ю. Трансформация парадигмы трудового права в постиндустриальном информационном обществе // Трансформация парадигмы трудового права в постиндустриальном информационном обществе : сборник научных трудов Международной научно-практической конференции / отв. ред. С. Ю. Чуча. М. : ИГП РАН, 2022. С. 7–14.

чрезвычайно конфликтной первоначальной стадии становления системы защитных механизмов применения несамостоятельного труда¹³ в этих новых формах занятости. Проблемы, возникающие с администрированием новых форм занятости по трудовому договору, вполне могут быть устранены посредством формирования специальной главы раздела XII ТК РФ «Особенности правового регулирования труда платформенных занятых». В этой связи нормы ст. 61 законопроекта, расценивающие привлечение к труду граждан в нарушение установленного ТК РФ порядка оформления трудовых отношений как нелегальную занятость и предусматривающие меры противодействия таковой, представляются полезными, но не самодостаточными.

Помимо разрабатываемых проектов законов, которые будут регулировать новые формы занятости в целом, могут приниматься (и уже принимаются¹⁴) законы, регламентирующие отдельные виды предпринимательской деятельности или бизнеса, которые в той или иной степени так или иначе повлияют и на правовое регулирование занятых в этой деятельности или бизнесе физических лиц.

Так, Федеральный закон от 29.12.2022 № 580-ФЗ предусматривает, что водителем легкового такси может быть лицо, заключившее трудовой договор с перевозчиком, или являющееся индивидуальным предпринимателем, которому предоставлено разрешение и который осуществляет перевозки легковым такси самостоятельно, или физическим лицом, которому предоставлено разрешение (часть 1 ст. 12) — лицо, применяющее специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход» и не являющееся индивидуальным предпринимателем (пункт 4 ч. 1 ст. 2). Последнее вправе осуществлять деятельность по перевозке пассажиров и багажа легковым такси после заключения гражданско-правового договора (часть 2 ст. 20) со службой заказа легкового такси, осуществляющей свою деятельность с использованием сети «Интернет» (часть 2 ст. 3).

Представляется, что, с учетом текущих тенденций, большую долю рынка, если не весь рынок перевозок легковым такси, будет принадлежать службам заказа, осуществляющим свою деятельность с использованием сети «Интернет» — агрегаторам, которые и будут заключать договоры и с перевозчиками — автопарками, и с индивидуальными предпринимателями, и с физическими лицами. При этом выбор формы, в которую станут облекаться отношения с агрегатором, будет

¹³ Насилие как негативное социальное явление: правовые средства противодействия : монография / отв. ред. Н. В. Летова. М. : Проспект, 2023. С. 130–156.

¹⁴ Федеральный закон от 29.12.2022 № 580-ФЗ «Об организации перевозок пассажиров и багажа легковым такси в Российской Федерации, о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и о признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации».

обусловлен исключительно размером выгоды от этого агрегатора¹⁵ — чем меньше расходы, связанные с перевозкой пассажира, тем выше вероятность заключения договора. Трудовой договор в этом смысле, принимая во внимание подробно регламентированную законодательством формализованную процедуру взаимодействия сторон трудового договора¹⁶, уже изначально проигрывает, даже если до выплаты вознаграждения физическому лицу-водителю и перевозчику-автопарку, и платформе потребуется производить отчисления в единый Социальный фонд. Едва ли расчет на будущую пенсию станет решающим условием при выборе договора гражданином, который предпочтет получать большие выплаты за свой труд «здесь и сейчас».

Таким образом, при формальном наличии альтернативы выбор будет сделан не в пользу трудовых отношений. А ведь схема работы агрегатора такси принципиально не будет отличаться от организации иных агрегаторов — доставщиков, лиц, оказывающих услуги и т.д.

Представляется, что такая же дискриминация и заведомо неконкурентные условия при заключении трудового договора будут содержать и специальные законы, посвященные регулированию новых форм занятости — самозанятости и платформенной занятости.

Практическую потребность организации платформенной занятости на основе трудового договора и распространения на труд занятых на платформах граждан норм трудового права¹⁷ (с особенностями, учитывающими реалии организации такого вида бизнеса) четко артикулирует профсоюз «Курьер»¹⁸, объединяющий лиц, занятых в службах курьерской доставки, в том числе и с использованием интернет-платформ. «Оформление по трудовому договору не отнимает у курьера свободного графика и не уменьшает зарплату, однако дает стабильность, защищенность и социальные гарантии. Закон не препятствует переработке свыше нормы в 40 часов в неделю. Работать сверх этой нормы можно, но оплачиваться

¹⁵ В том числе и посредством переложения бремени предпринимательского риска на работников. См.: *Линец А. А.* Правовые конструкции реализации работодательской власти // Трудовое право в России и за рубежом. 202. № 4. С. 12–15.

¹⁶ *Забрамная Е. Ю.* К вопросу о природе норм корпоративной этики и возможности привлечения ее нарушителей к дисциплинарной ответственности по нормам трудового права // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 3. С. 33–36.

¹⁷ *Кулагина А. В.* Правовые проблемы платформенной занятости: правовой статус работника // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. № 4. С. 20–23 ; *Чуча С. Ю.* Правоприменение в условиях трансформации сферы труда и модернизации теории трудовых правоотношений // Правоприменение. 2022. Т. 6, № 4. С. 301–313. DOI: 10.52468/2542-1514.2022.6(4).301-313.

¹⁸ Официальная группа профсоюза «Курьер» // ВКонтakte. URL: https://vk.com/courier_fight (дата обращения: 21.01.2023).

этот труд будет больше. Меньше работать тоже можно, даже раз в 2 месяца, работаешь — получаешь зарплату и отчисления в социальные фонды, не работаешь — не получаешь. Получать зарплату за смену на следующий же день тоже можно, главное — не реже двух раз в месяц. При сдельной оплате труда по ТК РФ работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск, на оплату больничных. Согласование графика можно оформить по заветной кнопке «выйти на свободный слот», главное, чтобы это было правильно описано в договоре»¹⁹ и др.

При разработке ТК РФ была предпринята вполне, на наш взгляд, успешная попытка собрать нормы трудового права в одном акте. Специфика отрасли предполагает наличие возможности основных «потребителей» нормативного материала — работников и малых работодателей — получить возможно более полное представление о своих правах и обязанностях, изучая один документ и избегая при этом в большинстве случаев обычной деятельности обращения к другим нормативным актам, особенно равным по юридической силе — федеральным законам. К сожалению, коллизионное правило частей 3–5 ст. 5 ТК РФ о приоритете кодекса над иными федеральными законами, не действует. Ни один федеральный закон в силу ст. 76 Конституции РФ не обладает по отношению к другому федеральному закону большей юридической силы. Статьей 76 Конституции РФ не определяется и не может определяться иерархия актов внутри одного их вида — в данном случае, федеральных законов²⁰. Для преодоления противоречий между предписаниями нормативных актов равной юридической силы при их толковании применяются общие правила устранения коллизии: приоритет нового закона по отношению к ранее принятому и специальной нормы над общей²¹. Иными словами, довольно непросто будет разобраться, какой нормативный правовой акт равной юридической силы подлежит применению, если они содержат противоречивые нормы, а потому формирование единого нормативного акта о труде вполне оправданно.

Итак, лучшим способом интеграции новых форм занятости и в систему социального партнерства в сфере труда, и в систему трудового права является внесение специальных глав в раздел XII ТК РФ, посвященных особенностям регулирования труда занятых в них работников.

¹⁹ URL: https://vk.com/courier_fight?w=wall-107386155_4920 (дата обращения: 21.01.2023).

²⁰ Определение Конституционного Суда РФ от 05.11.1999 № 182-О по запросу Арбитражного суда города Москвы о проверке конституционности пунктов 1 и 4 части четвертой статьи 20 Федерального закона «О банках и банковской деятельности» // СЗ РФ. 1999. № 52. Ст. 6460 ; определение Конституционного Суда РФ от 03.02.2000 № 22-О по запросу Питкярантского городского суда Республики Карелия о проверке конституционности статьи 26 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве) кредитных организаций» // СЗ РФ. 2000. № 14. Ст. 1532.

²¹ Чуча С. Ю. Трудовой кодекс в системе источников российского трудового права // Трудовое право. 2004. № 1. С. 26–34.

НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОГО ОБЩЕСТВА

Закалюжная Н. В.,
профессор департамента
публичного права факультета права
Национального исследовательского университета
«Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ),
профессор кафедры трудового права
ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений»,
доктор юридических наук

В современных экономических условиях кардинально меняется роль трудового права и тот функционал, который в нем заложен. При этом складываются отношения, которые выстраиваются по определенным правилам, однако правовое регулирование может отсутствовать: нетипичная занятость, в том числе привлеченный труд, гиг-занятость, спот-занятость и др. Автоматизация российской экономики ставит задачу повышения ее конкурентоспособности с сохранением устойчивых особенностей правового регулирования общественных отношений и приспособления к новым условиям изменяющихся трудовых отношений с учетом интересов работников, работодателей и государства.

Пандемия COVID-19, геополитическая ситуация, выявили проблемы российского трудового права, состоящие в том числе в его недостаточной гибкости. Фундаментальный тренд сегодняшнего общества — автоматизация всех отраслей экономики, роботизация труда взамен осуществления его человеком. В этих условиях особенно важно правильно выстраивать нормотворческий процесс и правоприменительную практику.

Занятости населения также угрожает возрастающее использование больших данных и искусственного интеллекта. Подобные технологии уже внедряются, например, в процесс постановки диагнозов и подбора лекарств. Близка перспектива развития беспилотного транспорта, машинный труд уже способен заменить кассиров, банковских служащих, автоматизировать работу складских служб и др. Интерес представляет использование искусственного интеллекта и связанные с этим риски в сфере подбора персонала.

По некоторым оценкам, один робот в первый год применения заменяет 1,3 человека, далее коэффициент замены вырастает до 1,6. По подсчетам, миро-

вой ВВП к 2030 г. благодаря автоматизации только в области промышленности получит дополнительно \$ 5 трлн. По «срединному» прогнозу экспертов, полная автоматизация труда произойдет через 125 лет (отсчет ведется от 2016 г.)¹.

В таких условиях законодателю важно сохранить баланс между неизбежными общественными изменениями, выгодными бизнесу и, вероятно, обществу в целом и частью граждан, вынужденных пострадать от перемен.

Наиболее уязвимой категорией перед угрозой безработицы становятся работники т.н. «средней квалификации». Большинство профессий, не подразумевающих межотраслевых навыков, исчезнут. В то же время предсказывать изменения занятости сложно. Стоит учитывать, что вместе с ликвидацией старых рабочих мест, возможно появление новых ввиду образования новых сфер экономики, а также потенциального введения ограничений автоматизации, например финансовых и юридических, способных сделать переход к автоматизации не столь резким.

В 2021 г. эксперты Всемирного экономического форума (далее — ВЭФ) предоставили доклад, в котором отмечалось, что потребуется решить проблему исчезновения рабочих мест для среднего класса за счет появления новых видов трудовой деятельности. Трудовые гарантии должны закреплять права трудящихся на достаточный прожиточный минимум, максимальную продолжительность рабочего дня, безопасные условия труда, возможность объединения в профсоюзы и ведение коллективных переговоров, а также обеспечивать защиту от принудительного труда, детского труда и гендерной дискриминации в сфере занятости.

Помимо сокращения рабочих мест, опасение вызывает и использование искусственного интеллекта в части контроля работников на рабочих местах. Возможности постоянного мониторинга действий работника и их автоматического анализа не только делают трудовую деятельность работника более напряженной и полной стресса, но и потенциально ведут к нарушению баланса интересов работодателя и работника, достижение которого трудовое законодательство признает своей целью. Следствием автоматизации может стать и усиление неравенства между работниками, в большей или меньшей сфере попадающих под риск замены их роботами.

Универсальным решением проблемы замещения труда людей эксперты ВЭФ считают развитие технологий, увеличивающих эффективность живого труда, а не заменяющего человека полностью. Государствам потребуется взять на себя обязательства по обеспечению работой всех желающих, при этом параллельно могут развиваться новые инструменты социальной защиты. В частности, использование гарантированного базового дохода. В части совершенствования правовой базы

¹ *Вдовина Т.* Освобождение от труда: ВЭФ описал позитивный сценарий повсеместного внедрения искусственного интеллекта. URL: <https://www.crimescience.ru/news/> (дата обращения: 05.05.2023).

исследователи предлагают дополнить институт социального партнерства и закрепить недопущение произвольной замены работников искусственным интеллектом, например путем обязательного одобрения профсоюзов².

В настоящее время в России проблема занятости ввиду массового распространения машинного труда еще не стоит критически остро. По данным Международной федерации робототехники, лидерами рынков робототехники остаются страны Азии: Китай и Япония занимают первое и второе место, США находятся на третьем. Россия в десятку лидеров не входит³.

В экспертной среде звучат предложения и о введении налога на роботов, четырехдневной рабочей недели или шестичасового рабочего дня. Предлагается создавать сети предпринимательских вузов, способных создавать инновационные компании.

В России сегодня реализуется «Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации», содержащая Федеральный проект «Кадры для цифровой экономики», однако риски замены труда людей роботами в ней не держатся.

Цифровизация в сфере трудовых отношений логичным образом влечет нетипичные формы использования уже классических институтов, например, открываются новые возможности в применении института социального партнерства, а именно, в деятельности отраслевых профсоюзов в аспекте регулирования коллективных трудовых правоотношений.

При этом само содержание понятия «цифровой дистанционный профсоюз» остается таким же, как сегодня на уровне законодательства понимается профсоюз, с некоторыми особенностями, связанными с тем, что его функционирование сопровождается цифровыми средствами и действует он из любой географической точки.

Это позволяет усовершенствовать деятельность профсоюза в интересах работников, улучшить и конкретизировать механизм реализации социального партнерства. Электронная дистанционная форма деятельности профсоюзов обеспечивает увеличение численности его членов, позволяет за счет множества распределенных реестров, на которых хранится информация, обеспечить их защиту от взломов. «Цифровые дистанционные профсоюзы» могут независимо и объективно представлять коллективный голос своих участников на рынке труда, более объективно формируя мнение профсоюза при участии в обсуждении социальных

² Филипова И. А. Трудовое право: вызовы информационного общества // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2020. № 2. С. 162–182.

³ World Robotics Report: «All-Time High» with Half a Million Robots Installed in one Year / International Federation of Robotics. 13.10.2022. URL: <https://ifr.org/ifr-press-releases/news/wr-report-all-time-high-with-half-a-million-robots-installed> (дата обращения: 31.05.2023).

программ и позволяя улучшить, таким образом, механизм реализации права на представительство.

Цифровизация профсоюза это прежде всего формирование электронной среды в профсоюзе, в которой возможно создание единой электронной базы (платформы) где осуществляется учет членов профсоюза и будет представлена вся структура от первичной, местной, окружной до межрегиональной и региональной профсоюзной организации.

Цифровые технологии в профсоюзе должны быть направлены на:

— развитие внутрисоюзной работы и организационное укрепление профсоюза; — формирование новой информационной среды, благоприятной для командной работы профсоюзных органов всех уровней профсоюзной структуры на основе создания хорошего микроклимата, создание условий для формирования высокоэффективных рабочих мест председателей организаций профсоюза, позволяющих обеспечить электронный учет членов профсоюза и на этой основе создание условий для формирования мотивационной среды;

— введение в профсоюзе электронного профсоюзного билета в виде: — виртуального электронного профсоюзного билета, действующего через приложение в телефоне; либо в форме пластиковой карточки;

— создание единой электронной базы членов профсоюза;

— формирование паспорта каждой профсоюзной организации с более глубоким анализом социального положения членов профсоюза;

— повышение вовлечения новых работников, в том числе в сфере образования, и студентов в профсоюз;

— создание условий для прямого общения выборных органов организаций профсоюза и профсоюза с его членами (мониторинги, опросы и т.д.).

Реформирование самого трудового отношения и института трудового договора и в современной России, и за рубежом, влечет необходимость совершенствования их правового регулирования, определения основных и дополнительных элементов содержания обозначенных категорий в российском и зарубежном праве. Отдельного рассмотрения в силу дальнейшего расширения сферы применения заслуживают нетипичные виды трудовых договоров.

В условиях цифровизации требуют доработки и технические аспекты в целях расширения возможностей по использованию альтернативных электронной подписи инструментов обмена электронными документами (мессенджеры, корпоративные сайты и т.п.). Метод «дистанционного» управления по целям и результату позволил управлять трудовыми процессами на территории с большой географией. Как верно отметил Н. Л. Лютов, «для правового регулирования большее значение имеет не частота смены рабочих мест или их географический ареал,

а степень определенности его фиксации и, соответственно, возможности работодателя по контролю за процессом труда»⁴.

В настоящее время всё более широкое распространение получают формы привлечения к труду наемных сотрудников с отклонениями от классического трудового договора в видоизмененных сочетаниях, прекаризации рынка труда⁵, а иногда и вообще имеет место неформальный труд. По данным, которые, например, приводит международная аудиторская консалтинговая сеть FinExpertiza, в годовом выражении показатель неполной занятости в России вырос на 22 %, это максимальное значение за весь период наблюдений с 2013 г.

Поскольку в настоящее время существует нетипичная занятость, а в будущем важно своевременно оценивать и регулировать такие явления, как гиг-занятость, спот-занятость и др. появляющиеся, а также пресекать распространение фиктивной самозанятости, неформальной занятости, не запрещая индивидуальную экономическую деятельность. Но при этом я согласна с А. М. Куренным, который считает, что «нельзя сказать, что трудовое законодательство оказалось неготовым к ситуации 2019–2020 гг. <...> и нельзя написать несколько кодексов — отдельно для стабильной и для кризисной экономики»⁶.

Совершенствование государственной политики в области занятости населения, обусловлено развитием информационно-коммуникационных технологий в сфере содействия занятости населения и системы межведомственного электронного взаимодействия, необходимостью снятия межрегиональных барьеров при трудоустройстве, подборе персонала и оказании государственных услуг, а также задачами комплексной модернизации государственной службы занятости.

Уже предлагаются изменения, необходимые для развития механизма оказания государственных услуг в области содействия занятости в электронной форме на основе единой цифровой платформы, изменения, упорядочивающие отношения центров занятости населения с заявителями, замена федеральных государственных стандартов стандартами деятельности в области содействия занятости населения, охватывающими не только государственные услуги.

Однако новые вызовы в условиях экономической войны России, объявленной коллективным Западом, диктуют необходимость дальнейшего совершенствования законодательства о занятости: примерно 30 тыс. зарубежных компаний, обеспечивавших занятость практически 2 млн человек, приостановили свою деятельность. Из материалов компании PWC следует, что Россия по состоянию на

⁴ *Лютюв Н. Л.* Дистанционный труд: опыт Европейского Союза и проблемы правового регулирования в России // *Lex russica*. 2018. № 10 (143). С. 30–39.

⁵ *Котова С. И.* Правовое положение прекариата на рынке труда и концепция занятости : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2019. 206 с.

⁶ *Куренной А. М.* Некоторые актуальные проблемы правового регулирования трудовых отношений // *Российское право: образование, практика, наука*. 2020. № 4.

2020 г. вошла в первую десятку стран по объему рынка фриланса в денежном выражении⁷.

В ближайшее время будет принят новый закон о занятости населения, определяющий состав и круг лиц, попадающих под действие законодательства о занятости, а также соотношение законодательства о занятости с нормами международного права, вопросов недопустимости распространения недостоверной информации о вакансиях и информации дискриминационного характера. При этом категории занятых существенно изменяются. Очевидным является перекося в сторону гражданско-правового регулирования как в самом понятии занятости населения, так и в перечне категорий граждан, считающихся занятыми. При этом добавляется категория самозанятых граждан, правовой эксперимент по налогообложению которых уже показал положительную динамику, а также абсолютно исключаются из данного перечня обучающиеся граждане.

Не углубляясь в технические аспекты функционирования описываемых в новом законе платформ занятости, следует сказать, что мнения специалистов по внесению данного вида правоотношений именно как формы занятости разделились еще задолго до описанного момента. С одной стороны, все понимают, что если отношения уже фактически сложились, то, возможно, более правильным решением будет хотя бы минимальное правовое регулирование в конкретной сфере отношений, нежели умалчивание или (что еще хуже) декларирование отсутствия у нас таковых отношений на практике (что подчеркнули легально), как на сегодняшний момент обстоит дело с заемным трудом в РФ.

Также будут проработаны дополнительные возможности для трудоустройства несовершеннолетних. Предлагается разработать цифровой сервис для специалистов в школах на платформе «Работа в России», где будет возможность просмотра современного контента о профессиях.

Безусловно, современная ситуация в России и мире в силу самых различных, в том числе и недостаточно изученных, факторов требует комплексного анализа перед принятием решений.

⁷ Будущее рынка труда: противоборство тенденций, которые будут формировать рабочую среду в 2030 году // PWC. URL: <https://e-cis.info/upload/iblock/89a/89aa34fc14f176de66a08197495a348e.pdf> (дата обращения: 04.05.2023).

СУЩНОСТЬ И ПРАВОВАЯ ПРИРОДА МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В СИСТЕМЕ ДРУГИХ ВИДОВ ЮРИДИЧЕСКОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Касумов А. М.,

заведующий кафедрой
трудового и экологического права юридического факультета
Бакинского государственного университета,
доктор наук по праву, профессор

Тахмазли Н. М.,

преподаватель кафедры
трудового и экологического права
юридического факультета
Бакинского государственного университета

Исследование правовой сущности различных видов ответственности всегда находилось в эпицентре внимания ученых-юристов, и не только специалистов в области общей теории права, но и без всякого преувеличения всех отраслевых наук. В теории права до сих пор остается весьма спорным вопрос как о количестве основных видов юридической ответственности, так и их наименований. Современные исследования как по общей теории права, так и другим научным дисциплинам привели к заметным результатам, к новому осмыслению этой важной юридической категории. Думается, что представление о юридической ответственности в ее классическом понимании существенно расширилось с появлением учения о так называемом позитивном и ретроспективном видах социальной ответственности. Под ответственностью в позитивном ее аспекте обычно в юридической науке понимается осознание личностью своего правового долга перед обществом и отдельными людьми или теми или иными коллективными (общественными) образованиями. Ретроспективной (негативной) юридической ответственностью называют ответственность за деяние, совершенное в прошлом.

Не вдаваясь в подробную дискуссию по данной проблеме, возникшей между учеными-теоретиками права, отметим лишь два ее основных направления. Согласно первой из них, как позитивной, так и ретроспективной ответственности являются особые, специфические виды юридической ответственности¹. Вместе с тем конструкция позитивной и ретроспективной (негативной) ответственности, как нам представляется, подверглась обоснованной критике. Многие специалисты в области теории юридической ответственности, в частности Р. О. Халфина²,

¹ Кудрявцев В. Н. Право и поведение : монография. М. : Юрид.лит.,1978. С. 109.

² Халфина Р. О. Общее учение о правоотношении : монография. М. : Юрид. лит., 1974. С. 316.

С. Н. Братусь³, назвали указанные подходы к трактовке юридической ответственности теоретически несостоятельными, практически бесплодными.

Весьма убедительной критике подверг теорию «двухаспектной юридической ответственности» О. Э. Лейст. Он считает, что в данном случае произошла подмена понятий одной науки, т.е. понятия юридической ответственности на философскую категорию ответственности, что, в принципе, недопустимо. «Давно замечено, — пишет автор, — что терминологическое «переодевание» хорошо известных явлений в новые словесные одежды не может привести к какому-либо приращению научного знания»⁴. Не менее убедительную критику концепции позитивной и ретроспективных видов юридической ответственности мы находим и в учебнике по теории государства и права под редакцией В. К. Бабаева, автором соответствующей главы является В. М. Баранов. «Модель позитивной ответственности означает, — отмечает В. М. Баранов, — что все несут ответственность — и те, кто добросовестно, добровольно, сознательно выполняет принятые на себя обязанности, и те, кто совершает правонарушения. Думается, — пишет далее ученый, — что это искусственная теоретическая конструкция»⁵.

Ретроспективная (негативная) же ответственность возникает по поводу и в связи с невыполнением тем или иным субъектом установленных государством и закрепленных законодательством обязанностей, т.е. это ответственность как следствие, совершенного субъектом права, правонарушения. Другими словами, ретроспективная (негативная) юридическая ответственность — это и есть юридическая ответственность в обычном ее понимании. С нашей точки зрения, юридическая ответственность — центральное звено в едином, целостном механизме правового регулирования общественных отношений. Многофункциональная роль юридической ответственности, ее разноаспектный характер позволили ученым-теоретикам права сформулировать множество своеобразных и различных определений. Подробный анализ этих определений выходит за рамки настоящего исследования, и поэтому приведем ее определение, которое предлагают авторы новой «Юридической энциклопедии», и, как нам представляется, является своеобразным научным обобщением различных точек зрения теоретиков права. Итак, «Юридическая ответственность — вид социальной ответственности, возникшей из правонарушения — правовое отношение между государством в лице его специальных органов и правонарушителем, на которого возлагается обязанность

³ Братусь С. Н. Юридическая ответственность и законность (очерк теории) : монография. М. : Городец, 2001. С. 208.

⁴ Общая теория государства и права. Академический курс : в 2 т. Т. 2 : Теория права / под ред. М. Н. Марченко. М. : Зерцало, 1998. С. 594–602.

⁵ Теория государства и права : учебник / под ред. В. К. Бабаева. М. : Юристъ, 2006. С. 541.

претерпевать соответствующие лишения и неблагоприятные последствия за совершенное правонарушение, за нарушение требований, которые содержатся в нормах права»⁶.

По мнению М. Ф. Меликовой, юридическая ответственность является обязанностью лица, выражающуюся в социальных мышлениях перед государством за совершенное правонарушение⁷.

Главным признаком юридической ответственности, как это видно из приведенного ею определения, является ее непосредственная связь с государством. По своей природе, — указывает В. М. Баранов, — юридическая ответственность — это особое политико-правовое состояние. Именно понятие «состояние» выступает родовым признаком по отношению к этому понятию. Вторым признаком любого вида юридической ответственности считается то, что юридическая ответственность — это вид и мера государственного принуждения, в результате применения которой правонарушитель обязан претерпевать неблагоприятные последствия (третий признак), в-четвертых — юридическая ответственность носит сугубо личностный характер, т.е. всегда должна наступать только за лично совершенное правонарушение; в-пятых, может быть осуществлена в определенной процессуальной форме.

Юридическая ответственность является, по мнению ученых-правоведов, одним из главных ее видов. Полагая, что юридическая ответственность — продукт государства, она всегда связана с определенными лишениями, т.е. сопровождается причинением виновному отрицательных последствий, ущемлением или ограничением его прав.

Достаточно полемичным является и вопрос об основных видах юридической ответственности. Так, в зависимости от оснований, авторы выделяют двух-, трех-, четырех- и пятичленную классификации. Некоторые ученые полагают, что существует только два основных вида юридической ответственности: имущественная (правовосстановительная) и штрафная (карательная), однако в дальнейшем производят и внутреннюю классификацию. Так, имущественная ответственность подразделяется на гражданско-правовую и материальную, а штрафная (карательная), в свою очередь, включает в себя (как считают авторы одного из учебников по теории государства и права): конституционную⁸, уголовную, административную и дисциплинарную ответственность⁹.

⁶ Тихомиров Л. В., Тихомиров М. Ю. Юридическая энциклопедия / под ред. М. Ю. Тихомирова. М. : Изд-во Тихомирова М. Ю., 2008. С. 1056.

⁷ Меликова М. Ф. Теория права : учебник. Баку : Наука и образование, 2019. С. 389.

⁸ Колосов Н. М. Конституционная ответственность в Российской Федерации: Ответственность органов государственной власти и иных субъектов за нарушение конституционного законодательства Российской Федерации : монография. М. : Городец, 2000. С. 6–15.

⁹ Теория государства и права : курс лекций / под ред. Н. И. Матузова, А. В. Малько. М. : Юристъ, 2006. С. 545.

Достаточно распространенной классификацией юридической ответственности является по отраслевому признаку. А. С. Шабуров, с учетом данного признака, различает: уголовную, административную, гражданско-правовую, трудовую и другие виды ответственности¹⁰. К другим видам ответственности А. С. Шабуров относит конституционную. Мы считаем ее особым видом ответственности.

Термин «трудовая ответственность», как и термин «трудо-правовая ответственность» распространен в науке трудового права. Нам представляется это важным, поскольку данные термины дают возможность правоприменительным органам и другим субъектам лишь определиться, сориентироваться о какой отрасли права идет речь, где искать необходимые нормы права и т.д. Однако, по нашему мнению, истинная правовая сущность и функциональное назначение классификаций по отраслевому признаку раскрывается далеко не в полной мере. Поэтому, когда ученые-трудовики применяют понятие «трудо-правовая ответственность», нужно учитывать, что это лишь научная абстракция, фактически объединившая два основных вида юридической ответственности: дисциплинарную и материальную ответственность работников и работодателей.

Авторы новой Юридической энциклопедии полагают, что в зависимости от типологии правоотношений существует четыре следующих основных вида юридической ответственности: административная, гражданская, дисциплинарная и уголовная ответственность¹¹. Стоит отметить, что такой же классификации видов юридической ответственности придерживается и автор большого юридического энциклопедического словаря А. Б. Барихин. Как видим, в приведенной классификации не нашлось места для материальной ответственности. Мы предлагаем шестичленную классификацию и выделяем следующие основные виды ответственности: конституционную, гражданско-правовую, уголовно-правовую, административную, дисциплинарную и материальную. Перечисленные виды юридической ответственности далеко не означают, что система носит какой-то замкнутый характер. С развитием рыночных производственных отношений неизбежно и усложнение социальной жизни и появления новых, соответствующих уровню развития видов юридической ответственности.

О. Э. Лейст указывал в свое время на достоинства и недостатки деления юридической ответственности на два основных вида: штрафную и правовосстановительную. По его мнению, оба этих основных вида присущи трудовому и колхозному праву, где

¹⁰ *Немира К. Л.* Субъективные и объективные факторы формирования ответственности как формы социалистических нравственных отношений // *Диалектика субъективного и объективного развития социалистического общества.* М., 1970. С. 271.

¹¹ *Тихомиров Л. В., Тихомиров М. Ю.* Юридическая энциклопедия / под ред. М. Ю. Тихомирова. М. : Изд-во Тихомирова М. Ю., 2008. С. 74.

наряду с дисциплинарной ответственностью существует и материальная ответственность¹². С. Н. Братусь отмечал, что «между дисциплинарной и материальной ответственностью существуют принципиальные различия, препятствующие объединению их в один вид»¹³. Он так же, как и О. Э. Лейст, дисциплинарную ответственность относит к штрафной, карательной ответственности, а материальную ответственность к самостоятельному виду, которая основывается на других санкциях, закрепленных в нормах трудового законодательства.

Следует отметить, что точку зрения о двух основных и самостоятельных видах ответственности в трудовом праве аргументированно отстаивал В. Н. Смирнов¹⁴.

Отметим, что наш законодатель, руководствуясь практическими соображениями, разместил нормативные основы регулирования — как дисциплинарной ответственности, так и материальной — в разных разделах ТК РФ.

Термин «трудо-правовая ответственность» получил довольно широкое распространение в научной литературе, а в последнее время практически встречается почти во всех работах научного характера. Сформулирован ряд определений понятия «трудо-правовая ответственность». Термины, адекватные понятию «трудо-правовая ответственность» появились уже давно.

Одним из главных аргументов сторонников трудо-правовой ответственности является то, что между дисциплинарной ответственностью и материальной ответственностью имеется много сходства, обе они имеют общие черты. Так, во-первых, это виды ответственности одного субъекта трудового правоотношения перед другим. Одно и то же правонарушение может повлечь одновременно применение к правонарушителю и дисциплинарной ответственности, и материальной; во-вторых, связь видов трудо-правовой ответственности с государством носит опосредованный, латентный характер; в-третьих, конкретные составы правонарушений, за которые предусмотрена трудо-правовая ответственность в Трудовом кодексе Российской Федерации в полном объеме не прописаны; в-четвертых, субъектами, привлекаемыми к трудо-правовой ответственности, могут быть в равной степени стороны трудового правоотношения и их представители¹⁵.

Утверждается, что между дисциплинарной ответственностью и материальной ответственностью много общих черт и что это — «внутренние виды ответственности». В отношении первого аргумента достаточен ряд общих признаков и каждый из

¹² Лейст О. Э. Санкции и ответственность по советскому праву (теоретические проблемы) : монография. М. : Изд-во Московск. ун-та, 1981. С. 132–133.

¹³ Братусь С. Н. Юридическая ответственность и законность (очерк теории) : монография. М. : Городец, 2001. С. 138–139.

¹⁴ Смирнов В. Н. Дисциплина труда в СССР (социальные и правовые проблемы) : монография. Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1972. С. 45.

¹⁵ Лушникова А. М., Лушников М. В. Курс трудового права : в 2 т. Т. 2 : Трудовые права в системе прав человека. Индивидуальное трудовое право : учебник. М. : Проспект, 2004. С. 57–58.

них выполняет общие функции с использованием набора специфических правовых средств и методов. Рассмотрим аргумент номер три, который гласит, что конкретные составы правонарушений, за которые предусмотрена трудо-правовая ответственность, в ТК РФ в полном объеме не прописаны. С нашей точки зрения, такой аргумент представляется надуманным, ибо в ТК РФ четко установлено, что «не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных трудовым законодательством». Хотя в ТК АР подобной оговорки нет, работодатель, применяя к работнику меру дисциплинарного взыскания, не может выйти за пределы тех санкций, которые перечислены в ч. 2 ст. 186 ТК АР.

Материальная ответственность как самостоятельный вид в числе основных видов юридической ответственности, и как самостоятельный вид ответственности в трудовом праве относится к весьма сложным правовым явлениям.

К важнейшим проблемным вопросам теории материальной ответственности, как нам представляется, относятся такие, как четкое научное определение понятия материальной ответственности с указанием основных ее признаков, с помощью которых можно было бы ее отграничивать от дисциплинарной ответственности, и, особенно от имущественной (гражданско-правовой) ответственности, и некоторых иных сходных правовых явлений и категориях.

Как имущественная ответственность, так и материальная ответственность тесно связаны с рядом экономических категорий и явлений, и прежде всего с такими, как собственность, труд, производство, обращение товаров и др. Краткое резюме: собственность — это тот или иной тип отношений, поэтому такие понятия, как «имущество», «вещь» и т.п. не являются эквивалентами понятия собственности. «Экономические отношения собственности, — пишет Е. А. Суханов, — представляют собой отношения присвоения конкретными лицами определенного имущества (материальных благ), влекущее его отчуждение от всех иных лиц и предоставляющие возможность хозяйственного господства над присвоенным имуществом, соединенного с необходимостью бремени его содержания»¹⁶.

Собственность, как правовая категория, означает, что экономические отношения собственности получают юридическое выражение, т.е. закрепления в определенной системе правовых норм (формы собственности) в системе субъективных прав и обязанностей собственников. Право собственности, как иногда говорят, является санкционированное обществом (законодательством) отношение людей к объектам собственности. Согласно ст. 152.1 Гражданского кодекса Азербайджанской Республики (далее — ГК АР) «правом собственности (или собственностью в юридическом смысле) является признаваемое и охраняемое государством право

¹⁶ Гражданское право: актуальные проблемы теории и практики / под общ. ред. В. А. Белова. М. : Юрайт, 2008. С. 479.

субъекта по своему усмотрению владеть, пользоваться и распоряжаться принадлежащим ему имуществом»¹⁷. В части 5 указанной нормы законодатель более детально раскрывает содержание названных правомочий собственника — охрану и защиту собственности независимо от ее формы, в том числе и право частной собственности. «Собственность неприкосновенна», — гласит часть 1 ст. 13 Конституции Азербайджанской Республики¹⁸.

Обратимся к аргументации С. С. Каринского, впервые прозвучавшие в его известной монографии «Материальная ответственность рабочих и служащих по советскому трудовому праву»¹⁹.

Автор выделял следующие основные черты материальной ответственности, считая их достаточными для разграничения двух названных видов юридической ответственности. Так, он считал, что размеры и порядок взыскания материальной ответственности в значительно большей степени дифференцированы в зависимости от объективных факторов (вида имущества) и субъективных (от формы и степени вины работника); во-вторых, правовые основания возмещения имущественного ущерба и материальная санкция носят общепреventивный характер по решению задачи, связанной с укреплением трудовой дисциплины и воспитанием работников²⁰.

Обстоятельно аргументируя названные признаки (основные черты) ученый писал: «В самом деле, при гражданско-правовой ответственности (как договорной, так и внедоговорной) в случае не исполнения обязательства или в случае возникновения обязательства из причинения вреда действует общее правило о полном возмещении всех причиненных убытков»²¹. К весомым свойствам материальной ответственности он также относил установление размера материальной ответственности, соотносимым с заработком работника²².

Надо отметить, что в дальнейшем ученые-трудовики не только подтверждали концепцию С. С. Каринского о самостоятельности материальной ответственности, как одного из основных видов юридической ответственности, но и развивали ее, дополняя качественно новыми аргументами. В. С. Андреев писал, что «отношения по материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб предприятию (учреждению), с которым они состоят в трудовых отношениях, также по возмещению предприятием (учреждением) материального ущерба, причиненного увечьем

¹⁷ Гражданский кодекс Азербайджанской Республики. Баку : Nüquq Yayın Evi, 2022. С. 177.

¹⁸ Конституция Азербайджанской Республики. Баку : Ганун, 2022. С. 7.

¹⁹ Каринский С. С. Материальная ответственность рабочих и служащих по советскому трудовому праву : монография. М. : Государственное издательство юридической литературы, 1955.

²⁰ Каринский С. С. Там же. С. 31.

²¹ Каринский С. С. Там же. С. 32.

²² Каринский С. С. Там же. С. 32.

либо иным повреждением здоровья, связанным с работой»²³. Сходную позицию по данному вопросу занимала Л. А. Сыроватская. По ее мнению, трудовому праву присущи три вида ответственности: дисциплинарная ответственность, материальная ответственность рабочих и служащих перед предприятием (учреждением), имущественная ответственность предприятия (учреждения) за ущерб причиненный работнику, выделяя в последней имущественную ответственность в связи с причинением вреда здоровью работника²⁴. Следует отметить, что определенные основания для выделения трех видов ответственности в то время были, поскольку в ранее действовавших кодексах, как России, так и Азербайджана, действовали специальные нормы. Согласно ст. 172 Кодекса Законов о Труде Азербайджанской ССР (далее: КЗоТ АзербССР) от 10.12.1971 «предприятия (учреждения) несут материальную ответственность за ущерб, причиненный рабочим и служащим увечьем или другим повреждением здоровья, связанным с исполнением ими своих трудовых обязанностей»²⁵. Новый ТК АР, точно так же, как и ТК РФ реформатировал данный вид ответственности в гражданско-правовую (имущественную) ответственность. Так, в ст. 1117 ГК АР сказано, что «ущерб возмещается, причиненный жизни и здоровью физического лица при исполнении договорных обстоятельств»²⁶. В данной норме ничего не сказано ни в отношении работодателя, ни в отношении работника, в связи с чем возникает некая неопределенность. Таким образом, идея Л. А. Сыроватской имела под собой определенную почву, однако можно сказать неудачной оказалась ее идея о выделении в относительно самостоятельный вид ответственности для работодателя перед работниками, названная автором имущественной. Получилось, что работники за причинение вреда работодателю несут материальную ответственность, а работодатель перед работниками — имущественную. В дальнейшем, как теперь известно, конструкция Л. А. Сыроватской не нашла подтверждения среди ученых-трудовиков, а законодатель воспринял концепцию двухсторонней или взаимной материальной ответственности.

Надо отметить, что наука трудового права к такой концепции материальной ответственности подошла далеко не сразу. Но, во-первых, в КЗоТ АзербССР и РСФСР вопрос о материальной ответственности возможно решался однобоко, он главным образом носил односторонний характер — материальная ответственность наступала только для работников. Институт материальной ответственности включал в себя лишь нормы о материальной ответственности рабочих и служащих (см., например, гл. IX — КЗоТ АзербССР), при этом название данного правового

²³ Советское трудовое право : учебник / под ред. В. С. Андреева. М. : Высшая школа, 1976. С. 7.

²⁴ Сыроватская Л. А. Трудовое право : учебник. М. : Юристь, 2001. С. 231.

²⁵ Кодекс Законов о Труде Азербайджанской ССР. Баку : Азернешр, 1972. С. 101.

²⁶ Гражданский кодекс Азербайджанской Республики. Баку : Hüquq Yayıni Evi, 2022. С. 561.

института, символично для того времени (Гарантии при возложении на рабочих и служащих материальной ответственности...), что никак нельзя признать удачным.

М. И. Бару была высказана осторожная мысль о двухстороннем характере ответственности в трудовом праве — материальной (имущественной)²⁷. Развернутую аргументацию в отношении двухсторонней (взаимной) материальной ответственности дал П. Р. Стависский, указав на их существенное сходство. По его мнению, обе части материальной ответственности возможны фактическим наличием трудового правоотношения, сторонами которого выступают работник и предприятие (учреждение), обе стороны несут материальную ответственность в результате невыполнения возложенных на них обязанностей; материальная ответственность обеих сторон. Он говорил и об объединении норм материальной ответственности предприятий (учреждений) перед рабочими и служащими и работников перед предприятием (учреждением)²⁸. И надо сказать, что к тому времени, как в КЗоТ АзербССР, так и в КЗоТ РСФСР имелось ряд норм, которые устанавливали ответственность предприятий (учреждений) перед работниками. Достаточно привести в качестве примера ст. 231 и ст. 232 КЗоТ АзербССР и соответствующие нормы КЗоТ РСФСР. Интересно отметить, что предприятия (учреждения) несли ответственность за вред, причиненный имуществу работников или его утрату (речь идет о личных вещах работников). Такая обязанность базировалась на общей обязанности предприятий, учреждений, организаций обеспечивать (создавать) нормальные условия труда для работников, хотя прямой обязанности по охране личного имущества в КЗоТе АзербССР не было. Таким образом, предпосылки для формирования новой концепции, т.е. концепции, построенной на двусторонней основе материальной ответственности, имелись, причем как теоретические (научный), так и нормативные, законодательные; к этому же подталкивала и практика. Стоит отметить, что суды в то время, не имея четких ориентиров в законодательстве, нередко отождествляли материальную ответственность по нормам трудового законодательства с ответственностью в гражданском праве.

Таким образом, можно сказать, что усилия ученых достигли своей цели. Ибо, как азербайджанский законодатель, так и российский, восприняли концепцию двухсторонней материальной ответственности и воплотили ее в ТК АР и ТК РФ. Раздел VIII нового ТК АР теперь именуется «Взаимная материальная ответственность работодателя и работника», в ТК РФ соответствующий раздел XI именуется несколько по-иному: «Материальная ответственность сторон трудового договора».

Можно констатировать, что азербайджанским законодателем, судя по содержанию норм, создан поистине качественно-новый правовой институт, во многом

²⁷ Бару М. И. Регрессные обязательства в трудовом праве : монография. М. : Госюриздат, 1962.

²⁸ Белинский Е. С. Материальная ответственность рабочих и служащих : монография. Киев — Донецк : Вища школа, 1984. С. 36—38.

отвечающий новому типу экономических отношений нашего государства и страны.

Однако вернемся к искомому вопросу нашего исследования, т.е. к вопросу определения понятия материальной ответственности. В ТК РФ речь идет о материальной ответственности сторон трудового договора, что нам представляется более верным, к тому же в ст. 232 ТК РФ сформулировано и понятие: «Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами»²⁹. Поэтому, с нашей точки зрения, раз уж азербайджанский законодатель сформулировал название данного правового института, используя термин «взаимная материальная ответственность, то надо быть последовательным раскрыть ее суть, его содержание, чего, к сожалению, не сделано. Попытка законодателя в части 1 ст. 191 ТК АР сформулировать такое определение представляется оторванным от названия данного правового института. Поэтому, как нам представляется, в состав норм данного правового института ТК АР необходимо внести корректирующее изменение, разработав адекватное понятие взаимной материальной ответственности, включив в него наиболее существенные признаки: «Взаимная материальная ответственность — это санкция (мера государственного принуждения), предусмотренная действующим трудовым законодательством (трудовым договором), применяемая к одной из сторон трудового правоотношения (к работодателю или работнику, с целью возмещения имущественного ущерба (вреда) за счет средств правонарушителя»³⁰.

Нам представляется, что приведенное определение взаимной материальной ответственности вполне удачно, и думается, имеет смысл воспроизвести его или в ст. 3 ТК АР, в которой дан перечень основных терминов и понятий, или переработать часть 1 ст. 191 ТК АР. В то же время следует принять во внимание одно очень важное методологического характера замечание. «Оспаривание какой-либо дефиниции понятия или отдельных составляющих ее признаков помимо научной целесообразности возможно и с точки зрения практической целесообразности, — пишут А. Б. Бабаев и В. А. Белов, — однако содержание понятия, без сомнения, одно, но определений может быть множество»³¹.

²⁹ Трудовой кодекс Российской Федерации. М. : Эксмо, 2023. С. 152.

³⁰ Касумов А. М. Взаимная материальная ответственность в трудовом праве Азербайджанской Республики : монография. Баку : Изд-во Бакинского ун-та, 2002. С. 143.

³¹ Гражданское право: актуальные проблемы теории и практики / под общ. ред. В. А. Белова. М. : Юрайт, 2008. С. 869.

СПОСОБЫ И ФОРМЫ САМОЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ

Петров А. Я.,

доктор юридических наук, профессор,

профессор Национального

исследовательского университета

«Высшая школа экономики»,

почетный работник высшего профессионального

образования Российской Федерации

Приоритетной задачей современного государства является развитие, повышение эффективности способов и форм самозащиты трудовых прав работников.

В соответствии с нормами классического русского языка:

способ — действие или система действий, применяемые при исполнении какой-нибудь работы, при осуществлении чего-нибудь;

средство — 1) прием, способ действия для достижения чего-нибудь; 2) орудие (предмет, совокупность приспособлений) для осуществления какой-нибудь деятельности¹.

В российском законодательстве нет четкого разделения понятий «способы самозащиты», «формы самозащиты», «средства самозащиты». Способ самозащиты — это правомерная самостоятельная деятельность человека, направленная на пресечение нарушения и восстановление своих нарушенных прав, свобод и законных интересов. Формы самозащиты отражают особенности процесса реализации права. Можно выделить индивидуальную и коллективную формы реализации права человека на самозащиту.

Самозащита прав существует в двух контекстах: материальном (совокупность средств) и процессуальном (действия по применению средств). Действия по выбору и применению средств самозащиты именуются способами самозащиты. Правовые средства как субстанциональные явления отличаются от явлений правовой деятельности, в том числе актов реализации юридических норм, к которым относятся способы защиты прав.

Способ самозащиты прав — это действие или система действий по защите прав, предпринимаемых управомоченным на то в силу закона или договора лицом без обращения в соответствующие государственные, правоохранительные органы или профсоюзы иные общественные объединения для пресечения правонарушения или восстановления положения, существовавшего до правонарушения.

Закон не закрепляет, что перечень способов самозащиты исчерпывающий. Например, приостановление работы (ч. 2 ст. 142 ТК РФ) как способ самозащиты трудовых прав не предусмотрен в гл. 59 Трудового кодекса РФ.

¹ Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка. М., 1995. С. 749.

Способы самозащиты трудовых прав работников должны быть соразмерны правонарушению и не выходить за пределы действий, необходимых для его пресечения.

Способ самозащиты прав представляет собой не запрещенное законодательством, действие, направленное на пресечение нарушений и совершаемое субъектом самостоятельно.

В научной литературе способы самозащиты прав подразделяются по функциональному основанию на следующие группы: пресекательные, восстановительные и компенсационные. Системообразующим критерием для такой классификации является динамика развития правонарушения.

Пресекательная функция осуществляется путем воздействия на личность или имущество нарушителя с целью побудить его к надлежащему поведению, и в частности к прекращению нарушения права; восстановительная выражается в действиях по самостоятельному восстановлению нарушенного права; компенсационная направлена на получение денежного эквивалента утраченного права.

Классификация способов самозащиты прав может проводиться по следующим критериям:

- функция (пресечение правонарушений);
- содержание (непосредственно и опосредовано);
- характер (сопряженные с причинением вреда и без такового);
- субъект (применяемые только физическим лицом и применяемые как физическим, как и юридическими лицами);
- объект (используемые для пресечения посягательства на жизнь, здоровье, честь, достоинство и т.п.).

Каждый способ самозащиты может быть реализован в различных формах, при этом формы в законодательстве закрепляются не всегда. (например, отказ от работы, не предусмотренной трудовым договором, может быть реализован в таких формах, как неявка на рабочее место, невыполнение незаконно возложенной трудовой функции).

Из ст. 352 ТК РФ следует, что самозащита трудовых прав является основным способом защиты.

Согласно ст. 379 ТК РФ в целях самозащиты трудовых прав работник, известный работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных Кодексом и иными федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Статья 379 ТК РФ закрепляет две формы самозащиты:

- 1) отказ от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором;
- 2) отказ от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью.

Фактически статья 379 Кодекса закрепляет способы самозащиты трудовых прав (терминологическое не разграничение этих понятий — актуальная доктринальная проблема). Например, отказ от работы — это именно способ самозащиты, формой осуществления этого способа будет письменное уведомление работодателя о прекращении работы².

Некоторые исследователи полагают, что самозащита осуществляется в форме действия. Трудовой кодекс, вопреки названию ст. 379 ТК РФ, сформулированному как «Формы самозащиты», предусматривает лишь одну форму — отказ от выполнения трудовых обязанностей, приводя при этом два случая (за исключением тех случаев, когда это предусмотрено в трудовом договоре). Вместе с тем согласно ч. 2 ст. 379 ТК РФ в целях самозащиты трудовых прав работник вправе отказать от выполнения работы и в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Следовательно, к форме самозащиты относится отказ работника от выполнения незаконных приказов (распоряжений) работодателя.

Работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав (ст. 380 ТК РФ). Однако нельзя не подчеркнуть то, что название указанной статьи Кодекса несколько иное — «Обязанность работодателя не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты». В связи с этим представляется логичным и целесообразным привести содержание ст. 380 ТК РФ в соответствие с ее названием³.

Законодатель предусмотрел случаи, когда работник не имеет права применять указанный способ самозащиты права (ст. 72.2, абз. 5. ст. 219 ТК РФ). Они обусловлены опасностью, необходимость ликвидации которой очевидна. Обязанности работников по ликвидации катастрофического положения, сложившегося в трудовой сфере, предусмотрены также в федеральных законах⁴.

² Нередко подобное смешение допускается и в судебной практике. Например, норма ст. 142 ТК РФ является одной из форм самозащиты работником своих трудовых прав. См.: решение Октябрьского районного суда г. Екатеринбурга (Свердловская область) от 27.04.2020 по делу № 2-1772/2020 // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: www.pravo.gov.ru.

³ Коваленко Е. А. Самозащита работника как способ защиты трудовых прав // Современные научные исследования и разработки. 2017. № 1 (9). С. 357–358.

⁴ Федеральный закон от 22.08.1995 № 151-ФЗ (ред. от 18.07.2017) «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей» (с изм. и доп., вступ. в силу с 16.01.2018) // Российская газета. № 169. 31.08.1995 ; Федеральный закон от 21.07.1997 № 116-ФЗ (ред. от

Следует отличать способы самозащиты, предусмотренные в ст. 379 ТК РФ (возможна только для защиты индивидуальных трудовых прав) от забастовки, как способа самозащиты, — отказ от работы при проведении забастовки связан с ведением коллективных переговоров, она может быть прекращена после прохождения примирительных процедур и возможна лишь для защиты коллективных трудовых прав и коллективных законных интересов⁵.

Способы, которые работник может использовать при самозащите трудовых прав, закреплены в отдельных статьях ТК РФ, предусмотренных в разных его разделах. При этом в определенных случаях Трудовой кодекс РФ предусматривает: отказ от работы (ст. 219, 379); в других, — приостановление работы (ст. 142); в третьих, — отказ как средство пресечения нарушения трудовых прав (ст. 221).

В теории трудового права нередко допускается смешение терминов «способы» и «формы» самозащиты.

Статья 142 ТК РФ предусматривает обязанность работника предупредить работодателя в письменной форме о приостановке работы. Невыполнение данного требования рассматривается работодателями как несоблюдение установленного законом порядка. Кроме того, приостанавливать работу в качестве самозащиты можно только в установленных законом случаях. В случае отказа от выполнения работы (приостановки работы) в случаях, не предусмотренных законом, или без соблюдения установленных законом порядка или ограничений к работнику могут быть применены меры дисциплинарного взыскания.

Приостановление работы ввиду задержки выплаты заработной платы относится к способу самозащиты трудовых прав работников.

В данном контексте важно учитывать позицию Конституционного Суда РФ.

Как следует из представленных материалов, 15 июля 2015 г. Т. В. Замшина известила работодателя о том, что в связи с задержкой выплаты заработной платы она приостанавливает работу до выплаты задержанной суммы. 4 декабря 2015 г. заявительница получила от работодателя уведомление о готовности выплатить задержанную заработную плату и в тот же день получила данную выплату. При этом на следующий рабочий день Т. В. Замшина на работу не вышла. В связи с отсутствием заявительницы на работе 7 декабря 2015 г. и в последующие дни приказом работодателя от 17.12.2015 заявительница была уволена по основанию, предусмотренному пп «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (за прогул).

Защита права работника на своевременную и полную выплату заработной платы осуществляется способами, предусмотренными статьей 352 ТК РФ, включая

29.07.2018) «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» // Российская газета. № 145. 30.07.1997 ; Федеральный закон от 21.11.1995 № 170-ФЗ (ред. от 18.03.2019) «Об использовании атомной энергии» // Российская газета. № 230. 28.11.1995.

⁵ Ср.: *Нефедова Е. Д.* К вопросу о проблемных аспектах самозащиты трудовых прав работников // Новая наука: стратегии и векторы развития. 2016. № 5-3 (82). С. 278.

самозащиту данного права в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней путем приостановки работы на весь период до выплаты задержанной суммы (ч. 2 ст. 142 ТК РФ).

Установленный названной нормой механизм осуществления работником самозащиты права на своевременную и полную выплату заработной платы, направленный на обеспечение реализации работником права на защиту трудовых прав и свобод, вместе с тем в целях соблюдения баланса прав и свобод сторон трудового договора закрепляет обязанность работника выйти на работу после получения уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы.

Что же касается оспариваемых статей 379 и 380 ТК РФ, то они направлены на обеспечение соблюдения работодателем трудовых прав работника.

Оценка же действий Т. В. Замшиной и возможности отнесения их к самозащите трудовых прав не входит в компетенцию Конституционного Суда РФ⁶.

Право работников на самозащиту ограничено. Так, согласно п. 2 ст. 142 ТК РФ не допускается приостановка работы в периоды введения военного, чрезвычайного положения...

В данном контексте актуальна позиция Конституционного Суда РФ.

Защита права работника на своевременную и полную выплату заработной платы в соответствии с его квалификацией, количеством и качеством выполненной работы (абзац пятый части первой статьи 21 ТК РФ) осуществляется способами, предусмотренными трудовым законодательством (ст. 352 ТК РФ), включая самозащиту данного права в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней путем приостановки работы на весь период до выплаты задержанной суммы (ч. 2 ст. 142 ТК РФ). Вместе с тем реализация прав и свобод человека и гражданина, включая предусмотренное Трудовым кодексом РФ право работника на самозащиту права на своевременную и полную выплату заработной платы, не должна нарушать права и свободы других лиц (ст. 17, ч. 3, Конституции РФ), а в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом, в том числе в сфере трудовых отношений (ст. 55, ч. 3, Конституции РФ).

Руководствуясь необходимостью защиты здоровья, прав и законных интересов населения, нормальная жизнедеятельность и экологическая безопасность которого зависит от надлежащего обеспечения эксплуатации особо опасных видов производств, оборудования, направленной на предупреждение аварий на этих

⁶ Определение Конституционного Суда РФ от 23.11.2017 № 2687-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Замшиной Татьяны Владимировны на нарушение ее конституционных прав положениями статей 142, 379 и 380 Трудового кодекса Российской Федерации» // Конституционный Суд РФ: [официальный сайт]. URL: <http://www.ksrf.ru>.

производствах, оборудовании и обеспечение готовности к локализации и ликвидации последствий указанных аварий, федеральный законодатель был вправе не допускать (запрещать) приостановку работы в порядке реализации работниками их права на самозащиту своевременности и полноты выплаты заработной платы в организациях, указанных в абз. 5 ч. 2 ст. 142 ТК РФ. Поэтому содержащаяся в нем норма — в той мере, в какой она призвана обеспечивать нормальную жизнедеятельность населения, — не может рассматриваться как неправомерно ограничивающая конституционные права работников данных организаций и противоречащая ст. 55 Конституции РФ.

Трудовой кодекс РФ, вводя запрет на приостановку работы в случае нарушения сроков выплаты заработной платы для работников организаций, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования, и исключая тем самым их из числа лиц, обладающих правом на самозащиту своевременности и полноты выплаты заработной платы, в то же время не препятствует этой категории работников отстаивать свои трудовые права, в том числе на своевременную и полную оплату труда, всеми другими способами, по отношению к которым самозащита не является ни основной, ни наиболее эффективной мерой защиты трудовых прав и свобод, а выступает лишь дополнительным средством правовой защиты, имеющим специфический и вспомогательный характер.

Соответственно, каждый работник организации, непосредственно обслуживающей особо опасные виды производств, оборудования, право которого на своевременную и полную выплату заработной платы было нарушено, может обратиться за защитой своего права в комиссию по трудовым спорам, в суд либо в органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства⁷.

При этом вопреки ст. 352 ТК РФ вряд ли правильно трактовать самозащиту трудовых прав «лишь дополнительным средством правовой защиты, имеющим специфический и вспомогательный характер».

Вопрос об оценке конституционности запрета на использование самозащиты трудовых прав был дан Конституционным Судом РФ и для работников организаций, связанных с жизнеобеспечением населения.

Как следует из ч. 2 ст. 142 и ч. 1 ст. 379 ТК РФ, в ряде случаев закон не допускает отказ работника от выполнения работы (или приостановку работы, что фактически означает то же самое) в порядке самозащиты трудовых прав, вводя запрет на использование данного способа защиты для отдельных категорий работников,

⁷ Определение Конституционного Суда РФ от 19.10.2010 № 1304-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Келя Сергея Ивановича на нарушение его конституционных прав абзацем пятым части второй статьи 142 Трудового кодекса Российской Федерации» // Конституционный Суд РФ: [официальный сайт]. URL: <http://www.ksrf.ru>.

в некоторых организациях, в определенные периоды. предусматривая конкретную форму самозащиты работником трудовых прав, ограничивая перечень случаев допустимого применения самозащиты, а также запрещая использование данного способа защиты в отдельных ситуациях, законодатель устанавливает определенные пределы самозащиты работником трудовых прав⁸.

Статья 142 ТК РФ предусматривает право работника на самозащиту в случае задержки заработной платы. Просрочка каких-либо иных выплат основанием для приостановления работы не является, а некоторые выплаты могут приравниваться к заработной плате. Так, работникам, обучающимся в образовательных организациях высшего образования и среднего профессионального образования, работодатель должен предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка. Невыплата — влечет право работника на самозащиту.

Частичная выплата заработной платы не препятствует работнику воспользоваться правом на самозащиту.

Если лицо использует любой из способов для самозащиты своего права, которое не было нарушено, то такие действия работника должны рассматриваться как нарушение трудового законодательства, что может послужить основанием для наложения работодателем дисциплинарного взыскания.

Способы самозащиты не должны выходить за пределы, необходимых для их реализации. Пределы самозащиты являются границами между правомерными и неправомерными действиями, совершенными в состоянии самозащиты. В случае если самозащита была осуществлена с превышением ее пределов, а также в случае злоупотреблением правом, то такая самозащита не может быть признана правомерной. Указанные условия являются общими для всех способов самозащиты трудовых прав.

Итак, работник может выбрать как возможные способы самозащиты трудовых прав — отказ:

- от выполнения любых незаконных приказов (распоряжений) работодателя или его представителей;
- работы, не предусмотренной трудовым договором;
- работы, которая непосредственно угрожает жизни и здоровью работника (ст. 219 ТК РФ);
- работы как средство пресечения нарушения трудовых прав (ст. 221 ТК РФ);
- работы при действиях или распоряжениях работодателя, запрещенных законом (ст. 60 и 64 ТК РФ);
- направления в служебную командировку, если она запрещена или требует согласия работника;

⁸ Коробченко В. В. Самозащита трудовых прав: проблемы правоприменения /Общее и специальное законодательство о труде и социальном обеспечении. Четвертые Гусовские чтения. М., 2019. С. 322.

— предоставления работодателю документов, которые не предусмотрены статьей 65 ТК РФ и др.;

— в случае необеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты. В такой ситуации работодатель не вправе требовать от работника выполнения трудовых обязанностей (ст. 220 ТК РФ);

— в случае поручения работы с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором;

К иным случаям:

— отказ от дополнительной работы (ст. 60.2 ТК РФ).

— приостановка работником работы в случае задержки выплаты заработной платы (ст. 142 ТК РФ).

Фактически самозащитой можно считать:

1) расторжение трудового договора по инициативе работника, подвергающегося на работе преследованию, дискриминации;

2) незаконный перевод, осуществленный без письменного согласия работника, перевод на работу, противопоказанную работнику по состоянию здоровья, перевод на работу с вредными или опасными условиями труда, если такие условия труда не были предусмотрены в трудовом договоре (ст. 72, 74 ТК РФ).

Формально является самозащитой ч. 3 ст. 80 ТК РФ. Если заявление работника об увольнении по его инициативе обусловлено установленным нарушением работодателем трудового законодательства, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, то он обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. В данном случае присутствуют все необходимые условия для самозащиты: форма (отказ от работы), основание (нарушение трудовых прав работника) и порядок (работник предупреждает работодателя)⁹.

Не лишены теоретического и практического значения является также вопрос о применении такого способа самозащиты, как подрыв деловой репутации работодателя или его представителей.

Отстранение от работы работника можно рассматривать как способ самозащиты прав работодателя и защиты прав других работников, исходя из конкретной причины и основания отстранения.

Коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором, которые могут установить более благоприятные для работника условия реализации права на самозащиту.

⁹ Чернышева Л. А. Самозащита как способ защиты работником своих прав // Криминалистъ. 2013. № 2 (13). С. 58–63.

Эффективная реализация ст. 45 Конституции РФ возможна при условии законодательного расширения способов самозащиты участников трудовых правоотношений путем дополнения ст. 379 ТК РФ, распространив действие этой формы и на работодателя.

Необходимо установить гарантии прав работников в связи с реализацией права на самозащиту, работодатель и работник вступают в трудовые отношения, в которых присутствует статусный перевес в сторону работодателя, и поэтому будет существовать опасность использования этого неравенства во вред правам работника.

К недостаткам законодательного регулирования самозащиты в трудовом праве в отличие от гражданского следует отнести также отсутствие пределов реализации этого способа защиты права и ограничений на его использование.

К сожалению, в главе 59 ТК РФ, не только не указано на условия и пределы самозащиты, но даже нет нормы о правомерности самозащиты работниками трудовых прав.

Необходимо ввести в ТК РФ нормы, аналогичные ст. 14 ГК РФ, предусмотрев признаки правомерности самозащиты, к числу которых можно отнести, соразмерность применения способа самозащиты объему нарушенного трудового права.

Способы самозащиты не должны выходить за пределы действий, необходимых для пресечения правонарушения в сфере труда.

В целях совершенствования самозащиты трудовых прав необходимо изменить норму ст. 142 ТК РФ, исключив из нее указание на пятнадцатидневный срок для начала осуществления отказа от работы в случае невыплаты заработной платы.

Важно отметить, что разброс норм о самозащите трудовых прав по различным разделам и главам ТК РФ обуславливает трудности в их применении, что особенно характерно для ст. 142 ТК РФ, предусматривающей в качестве формы самозащиты приостановку работы в случае задержки выплаты заработной платы. Эта статья размещена в главе 21 раздела VI «Оплата и нормирование труда» Кодекса без учета научно обоснованной системы российского трудового права

Это уникальная и парадоксальная норма Трудового кодекса РФ, так как определенная ее часть относится к институту материальной ответственности сторон трудового договора (раздел IX), а другая — к институту защиты трудовых прав и свобод (раздел XIII). Разумеется, ст. 142 следовало бы исключить из главы 21 раздела VI ТК РФ и предусмотреть в главе 59 раздела XIII «Самозащита работниками трудовых прав»¹⁰.

¹⁰ Вместе с тем представляется спорным тезис о том, что институт самозащиты прав должен получить свое законодательное закрепление в виде федерального закона «О самозащите прав», на основе которого станет возможным единое регулирование самозащиты прав в различных отраслях: гражданском, трудовом и т.д. См.: *Артамонов В. В.* Судебная защита конституционной свободы труда в Российской Федерации : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Воронеж, 2006. С. 13.

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СООТНОШЕНИЯ
МОДЕЛЬНОГО ТРУДОВОГО КОДЕКСА ДЛЯ ГОСУДАРСТВ — УЧАСТНИКОВ СНГ
И МОДЕЛЬНОГО МИГРАЦИОННОГО КОДЕКСА
ДЛЯ ГОСУДАРСТВ — УЧАСТНИКОВ СНГ**

Батусова Е. С.,

доцент департамента публичного права
Национального исследовательского университета
«Высшая школа экономики»,
кандидат юридических наук

При разработке правового регулирования миграции необходимо учитывать последствия использования выбранного подхода с учетом интересов граждан государства, куда пребывают мигранты, государства-донора, и государства-реципиента. М. А. Троянская отмечает, что «миграционные процессы... могут по-разному влиять на структуру человеческого капитала»¹. В ситуации наличия стран, объединенных общим интересом в развитии экономики унификация подходов в правовом регулировании данного вопроса оправдана. Она позволит избегать конфликтов между местным населением и мигрантами и как следствие между странами. Примером организации такого рода можно считать Содружество Независимых Государств (СНГ). Унификация подходов отражается в принятии модельных законов и кодексов, положения которых можно использовать в качестве образца для национального регулирования.

В части миграционного регулирования это могут быть как миграционный кодекс, так и глава в модельном трудовом кодексе.

В 2020 и в 2021 гг. в Содружестве Независимых Государств (СНГ) были приняты два модельных кодекса: Модельный трудовой кодекс для государств — участников СНГ (далее — МТК) и Модельный миграционный кодекс для государств — участников СНГ (далее — ММК), в которых закрепились особенности правового регулирования трудовых отношений иностранных граждан.

В Повестке дня в области устойчивого развития на период до 2030 г. ООН отмечает позитивный вклад миграционных процессов в устойчивое развитие стран².

¹ Троянская М. А. Миграция населения: понятие, виды и значение для территорий // Азимут научных исследований: экономика и управление. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/migratsiya-naseleniya-ponyatie-vidy-i-znachenie-dlya-territoriy> (дата обращения: 14.06.2023).

² Миграция. Преобразование нашего мира : Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. Резолюция, принята Генеральной Ассамблеей ООН 25 сентября 2015 г. URL: <https://www.un.org/ru/global-issues/migration> (дата обращения: 14.06.2023).

Несмотря на определенную общность, эти модельные кодексы содержат различные подходы к данному вопросу, что, на наш взгляд, снижает эффективность правового регулирования трудовых отношений иностранных работников.

Это обстоятельство относится прежде всего к разному пониманию роли и значения трудового договора и его содержания.

По нашему мнению, эта проблема имеет три формы:

1. В ММК речь идет только об иностранных гражданах; в МТК — об иностранных гражданах и лицах без гражданства.

2. В ММК признается наличие контракта с иностранным гражданином, в МТК — только трудового договора.

3. Содержание трудового договора в ММК отличается от содержания трудового договора по МТК.

4. Проблема определения сроков для перезаключения трудового договора
Проанализируем каждую форму более детально.

1. Проблема определения сторон трудового договора

Следует отметить, что лица без гражданства отличаются по своему статусу от иностранных граждан в большинстве стран СНГ.

Например, приказ Министра внутренних дел Республики Казахстан от 01.09.2020 № 607 «Об утверждении Правила по определению правового статуса лиц, находящихся на территории Республики Казахстан, не являющихся гражданами Республики Казахстан и не имеющих доказательства своей принадлежности к гражданству иного государства» закрепляет как общие положения, порядок предоставления специального статуса, так и образцы документов, например анкета, запрос о предоставлении копии формуляра, справка.

Физическое лицо, претендующее на получение статуса лица без гражданства, должно обратиться в Департамент полиции области или города республиканского значения, при этом должно иметь постоянное место жительства и обращаться в отдел департамента именно по месту постоянного жительства, а не временного. Помимо заявления обязательным требованием является предоставление автобиографии. Те, кто не имеет удостоверяющих личность документов или имеют на руках паспорт СССР дополнительно должны предоставить подтверждающие их нахождение на территории страны документы. Это могут быть как свидетельство о рождении, фиксирующее день рождения физического лица или документ, подтверждающий нахождение на территории страны, например, в период учебы — аттестат, справка из вуза или диплом, работы — трудовая книжка, проживания — домовая книга. Как мы видим справка из школы не является должным документом. В случае отсутствия же и таких документов достаточным является подтверждение в письменной форме от трех свидетелей, что физическое лицо проживало на территории страны, каких-либо специальных критериев к ним не предъявляется, как и к сроку проживания в данном нормативном правовом акте.

При смене гражданства физические лица с постоянной регистрацией предоставляют справку об отсутствии гражданства, например, Казахстана или выхода из гражданства от органа государства последнего гражданства. Если физическое лицо не зарегистрировано постоянно в Казахстане, но срок его проживания на территории государства составляет не менее 5 лет, то оно также представляет аналогичный документ.

Таким образом и в ММК определить правовой статус лица без гражданства, рекомендуемые, а не только иностранных граждан. Представляется возможным так же закрепить рекомендуемую норму о документах, которыми может подтверждаться такой статус.

2. Проблема соотношения трудового договора и контракта

В статье 69 ММК указывается, что трудовые отношения иностранного гражданина с работодателем оформляются в соответствии с нормативными правовыми актами государства путем заключения трудового договора (контракта).

Таким образом, ММК признает возможность того, что основанием возникновения трудовых отношений может быть и контракт, при этом не определяя его подвиды более конкретно.

Вместе с тем в МТК формулируется, что между работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и работодателем заключается трудовой договор на неопределенный срок, а в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и международными договорами, — на определенный срок (ст. 353).

Проблема имеет и практическое значение, о чем свидетельствует следующий пример.

Наниматель, например, в Белоруссии при наличии разрешения на работу у иностранного гражданина вправе заключить с ним трудовой договор и предоставить ему работу. Статья 17 ТК Белоруссии устанавливают ограничения для заключения срочного трудового договора, которые распространяются и на иностранных физических лиц. Если же основания, связанные с сезонностью или определенным сроком работ, иным временным характером работы отсутствуют, то с иностранным физическим лицом заключается контракт на срок не менее года. При этом сроки специального разрешения, получаемого нанимателем для приема работника-иностранца и трудового договора должны совпадать или срок разрешения должен быть больше срока трудового договора³.

Таким образом получается, что заключение трудового договора должно проходить еще когда иностранец находится на территории своего государства, только тогда будет возможность закрепить и реализовать в договоре условия переезда к

³ Закон РБ от 30.12.2010 № 225-3 «О внешней трудовой миграции».

работодателю, а не только от работодателя по окончании работы. Трудовой договор более выгоден работнику-иностранцу, нежели контракт, имеющий конкретный срок в виде определяемый периода, а не, например, временем нужным до окончания какой-то работы. При этом при работе по контракту возможно применение дополнительных мер и гарантий. Например, воздействие на работника вследствие его проступков, например, уменьшение размера премии или ее лишение; дополнительный отпуск при уменьшении продолжительности трудового отпуска; повышенный, но ограниченный размер тарифной ставки, обязанность отработать весь срок контракта. Разработка содержания контракта с участием профсоюза является дополнительным механизмом защиты прав работников. Таким образом, правовой статус работников-иностранцев разный в зависимости от типа договора.

3. Проблема определения содержания трудового договора

Содержание трудового договора по ММК отличается от содержания трудового договора по МТК.

В ММК формулируется, что трудовые отношения иностранного гражданина с работодателем оформляются в соответствии с нормативными правовыми актами государства путем заключения трудового договора (контракта).

Содержание, которое ММК рекомендует закреплять для трудового договора закреплено более подробно. В него включены дата начала и окончания договора; характер и место трудовой деятельности права, обязанности, ответственность сторон договора, условия и порядок его прекращения или продления; условия оплаты, стимулирования и удержания из заработной платы; условия и порядок возмещения вреда здоровью, страхование. Также отдельно предлагается закрепить обеспечение переезда, проживания, питания, обслуживания для работника и, при наличии согласования, для членов его семью.

Обращает на себя внимание, что предлагается закрепить характер и место трудовой деятельности, а не должность, по которой будет работать иностранный гражданин или описание конкретной работы.

В МТК более подробно закреплены условия и сведения трудового договора.

Например, в МТК закрепляется, что наряду со сведениями, предусмотренными статьей 49 данного кодекса, в трудовом договоре с работником-иностранцем или лицом без гражданства, указываются сведения: о документе, удостоверяющем личность иностранного гражданина или лица без гражданства; о разрешении на работу; о документе, определяющем условия оказания такому работнику медицинской помощи. В данном случае необходимо отметить, что это может быть как условия медицинского страхования, так и справка о состоянии здоровья для их определения. Государства вправе определять сами конкретное наполнение.

4. Проблема определения сроков для перезаключения трудового договора

МТК закрепляет особенности прекращения трудового договора с иностранным работником, например, связывает его с истечением срока разрешения на работу. Однако для отдельных категорий работников могут быть установлены специальные условия. В МТК отсутствуют условия в течение какого периода после заключения одного договора договор с иностранным работником может быть перезаключен.

В ММК же установлено в статье 65, что в течение 30 рабочих дней со дня расторжения трудового договора с образовательными или научными организациями гражданин может заключить новый трудовой договор.

В течение 30 рабочих дней со дня расторжения трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ в сфере преподавательской и научной деятельности иностранный гражданин вправе трудоустроиться к другому работодателю. Это должно быть сделано и для оформления продления срока временного пребывания. Таким образом, представляется, что данные сроки важны для оформления работодателем приема на работу для отдельных категорий работников-иностранцев.

Таким образом, можно сделать вывод, что модельное законодательство о труде иностранных граждан нуждается в оптимизации с точки зрения устранения противоречий между ММК и МТК. Унификация регулирования позволит не допустить «неблагоприятные и долгосрочные социально-экономические последствия в странах происхождения и назначения мигрантов»⁴ при принятии или изменении внутреннего законодательства.

⁴ Трудовая миграция. Официальный сайт МОТ. URL: <https://www.ilo.org/moscow/dw4sd/themes/migration/lang--ru/index.htm> (дата обращения: 14.06.2023).

ОБ ОБЩЕЙ ПРИРОДЕ ГРАЖДАНСКИХ И ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

Дашко А. В.,

кандидат юридических наук, доцент,
доцент кафедры гражданского права и процесса
Московского университета имени С.Ю. Витте (МУИВ)

Институты гражданского и трудового права можно изучать при помощи методологии межотраслевых связей гражданского права. Ее суть состоит в изучении специфики того или иного правового явления с позиций гражданского и трудового права, взаимодействующих в рамках общей системы права¹. Сфера договорного регулирования отношений по выполнению работ и оказанию услуг является в той или иной степени общей для двух отраслей права и служит тем самым базовым основанием для их межотраслевых связей². В данной статье уделяется внимание некоторым правовым институтам, при столкновении с которыми судебная практика испытывает трудности, среди которых выделим: принципы гражданского и трудового права; правовой статус директора; договорные отношения между участниками; денежные обязательства между участниками; обстоятельства, исключающие юридическую ответственность.

Судебной практике известен принцип добросовестности в трудовом праве, которая дает возможность восстановить права работника при любом нарушении работодателем закона, кроме злоупотребления правом, допущенного работником. Еще в 2004 г. Верховный Суд РФ определил следующее: «если установлен факт злоупотребления работником правом, суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе (изменив при этом по просьбе работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, дату увольнения), поскольку работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника»³. Например, работник может намеренно затягивать уведомления работодателя о причинах невыхода на работу или подачу жалобы в надзорный орган и обра-

¹ Чельшев М. Ю. Концепция оптимизации межотраслевых связей гражданского права: постановка проблемы. Казань : Казан. гос. ун-т, 2006. С. 90.

² Сафин Р. Р. Межотраслевые связи гражданского права при осуществлении договорного регулирования отношений по выполнению работ и оказанию услуг // Вестник экономики, права и социологии. 2016. № 1. С. 180.

³ См.: п. 27 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. № 6. 2004.

щаться с письменным заявлением в последний день срока, иным образом злоупотреблять правом. Встречаются случаи, когда работник скрывает временную нетрудоспособность на время его увольнения с работы⁴.

Несмотря на наличие устойчивой судебной практики, связанной с недобросовестным поведением работника, следует признать, что в отношении работодателя действующая судебная практика занимает более жесткую позицию. Для того чтобы признать факт недобросовестности в поведении работника необходимо обосновать крайнюю степень неблагонадежности и умышленности в его действиях, в то время, как работодатель признается нарушителем при малейшей неосмотрительности. Здесь наблюдается явная несправедливость по отношению к работодателю, который может пострадать от недобросовестного поведения работника. Для обеспечения баланса интересов работника и работодателя считаем верным предложение некоторых авторов дополнить содержание ТК РФ⁵ нормами о запрете злоупотребления правом обеими сторонами трудовых отношений, принципе добросовестности сторон трудовых отношений и последствиях их недобросовестного поведения⁶. Более того, принцип добросовестности, запрета злоупотребления правом не может быть одинаково сформулирован для работника и работодателя⁷.

В развитие вышеуказанных положений отдельного рассмотрения заслуживают принципы равенства прав и возможностей работников, обеспечение права работников на участие в управлении организацией. Для трудового права с его ярко выраженной социальной функцией в большей мере характерен то и дело возникающий дисбаланс интересов его участников.

Следующей проблемой следует назвать межотраслевой правовой статус директора, являющегося одновременно субъектом гражданского и трудового права. В качестве иллюстрации обратимся к положениям п. 3 ст. 53 ГК РФ⁸, в соответ-

⁴ См., напр: определение Верховного Суда РФ от 15.03.2013 № 20-КГ13-5; определение Верховного Суда РФ от 21.10.2011 № 14-В11-10; определение Верховного Суда РФ от 10.06.2011 № 5-В11-37; определение Верховного Суда РФ от 25.01.2008 № 5-В07-170; Обзор судебной практики Верховного Суда РФ от 07.06.2006, 14.06.2006 ; определение Верховного Суда РФ от 13.01.2006 № 46-В05-44 // СПС «КонсультантПлюс».

⁵ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 13.06.2023, с изм. от 27.06.2023) // Парламентская газета. № 2–5. 05.01.2002.

⁶ См., например: *Ситников А. А.* Злоупотребление со стороны работодателя правом на управление трудом // Сибирское юридическое обозрение. 2021. № 4. С. 419.

⁷ *Жильцов М. А., Майфат А. В.* Принцип добросовестности в гражданском и трудовом праве // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 1. С. 9.

⁸ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 14.04.2023, с изм. от 16.05.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 28.04.2023) // Российская газета. № 238–239. 08.12.1994 ; Гражданский кодекс Российской Федерации (часть

ствии с которым лицо, которое в силу закона, иного правового акта или учредительного документа юридического лица уполномочено выступать от его имени, должно действовать в интересах представляемого им юридического лица добросовестно и разумно. Указанные положения относятся и к директору, заключающему сделки и иным образом выступающего от имени юридического лица.

Вместе с тем судебная практика дает возможность директору не выполнять указания общего собрания акционеров, если их выполнение наносит вред интересам общества. Так, в одном судебном деле о взыскании с директора убытков по требованию группы акционеров по мнению последних действия руководителя Общества 1 по увеличению уставного капитала Общества 2 привели к возникновению у Общества 1 убытков, поскольку размер доли Общества 1 в уставном капитале Общества 2 после его увеличения не пропорционален стоимости внесенного Обществом 1 имущества. В мотивировочной части суд указал следующее: «однако даже в этом случае лицо, осуществляющее полномочия единоличного исполнительного органа, вправе не выполнять указания, содержащиеся в решениях общего собрания акционеров, если это принесет вред интересам общества, поскольку наличие указаний общего собрания акционеров не освобождает такое лицо от обязанности действовать добросовестно и разумно. При этом единоличный исполнительный орган не может ссылаться на то, что он действовал во исполнение решения общего собрания, поскольку оценка в ходе управления обществом, насколько те или иные действия выгодны для общества и не причинят ли они вреда, составляет часть его обязанностей. Это позволяет единоличному исполнительному органу избежать ответственности, передавая вопросы на рассмотрение общего собрания акционеров»⁹.

Если мы считаем действия директора противоречащими указаниям акционеров, но при этом считаем их законными и добросовестными, то можно ли в этом случае его уволить? Статья 195 ТК РФ говорит, что однозначно можно. В соответствии с ч. 2 указанной статьи в случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

Данный судебный случай является показателем разумности и логичности применения принципа добросовестности в гражданском праве. Но вопрос можно ли не увольнять директора, применив принцип добросовестности в трудовом праве, остается открытым. Если исходить из того, что это не коллизия и «каждый

вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ (ред. от 01.07.2021, с изм. от 08.07.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2022) // СЗ РФ. 1996. № 5. Ст. 410.

⁹ Определение Судебной коллегии по экономическим спорам Верховного Суда РФ от 17.09.2019 № 305-ЭС19-8975 по делу № А40-5992/2018 // СПС «КонсультантПлюс».

закон решает свои задачи»¹⁰, то получается, что по гражданскому праву одно и то же действие директора правомерно, а по трудовому — противоправно. Представляется, что так быть не должно.

Еще одним примером неоднозначности и спорности правового статуса директора является случай его смерти. В соответствии со ст. 418 ГК РФ обязательство прекращается смертью гражданина, если оно неразрывно связано с его личностью. Обязательства, не прекращающиеся смертью стороны, могут быть различными, их перечня в законе нет, так же как нет перечня тех обязательств, которые следует считать прекратившимися. Высказываются мнения, что некоторые обязательства могут прекращаться в зависимости от тех или иных обстоятельств (например, обязательство, возникшее из договора пожизненного содержания с иждивением, сохраняется, но должно прекращаться по требованию получателя¹¹).

По обязательствам директора общества возместить ему убытки существует две прямо противоположные позиции судов. Первая допускает правопреемство, поскольку обязательство неразрывно связано с личностью умершего директора¹². Вторая ссылается на отсутствие в законе запрета на переход в порядке наследования обязанности возмещения убытков, причиненных директором общества при осуществлении им полномочий: «Взыскание убытков, являющееся мерой ответственности за нарушение прав общества, причиненных при осуществлении предпринимательской деятельности умершего, не связаны неразрывно с личностью ответчика и могут быть исполнены за счет имущества умершего ответчика его наследниками. Принявшие наследство наследники должника становятся солидарными должниками в пределах стоимости перешедшего к ним наследственного имущества»¹³.

В указанных обстоятельствах остается открытым вопрос, как подобные сценарии согласуются с трудовым статусом директора? Должно ли трудовое право, не допускающее правопреемства, каким-то образом регулировать данные случаи, ограничив ответственность бывшего (умершего) работника?

Остановимся на соотношении гражданско-правового и трудового договоров. В соответствии с п. 15 Обзора судебной практики Верховного Суда РФ № 3 (2018) если отношения сторон фактически складываются как трудовые, то, независимо

¹⁰ См. подробнее: *Филиппова М. В., Хохлов Е. Б.* И снова о правовом статусе руководителя // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 4. С. 54.

¹¹ *Дашко А. В.* Судьба неисполненного обязательства в случае смерти стороны договора // Наследственное право. 2022. № 4. С. 4.

¹² Постановление Арбитражного суда Восточно-Сибирского округа от 09.12.2015 № Ф02-5755/2015 по делу № А78-14282/2014 // СПС «КонсультантПлюс».

¹³ Постановление Арбитражного суда Северо-Кавказского округа от 01.09.2021 № Ф08-7989/2020 по делу № А32-25222/2017 // СПС «КонсультантПлюс».

от их юридического оформления, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права¹⁴.

Судебная практика выделяет критерии, которые могут указывать на фактически сложившиеся трудовые отношения: выполнение соответствующих трудовых функций личным трудом исполнителей, длящийся и систематический характер отношений, закрепление в предмете договора трудовой функции и т.д. Ситуация может усложниться при осуществлении дистанционной работы.

Проводится разграничение двух договорных режимов. Например, по договору подряда, в отличие от трудового договора, подрядчик-физлицо не обязан соблюдать правила трудового распорядка. «От трудового договора договор подряда отличается предметом договора, а также тем, что подрядчик сохраняет положение самостоятельного хозяйствующего субъекта, в то время как по трудовому договору работник принимает на себя обязанность выполнять работу по определенной трудовой функции (специальности, квалификации, должности), включается в состав персонала работодателя, подчиняется установленному режиму труда и работает под контролем и руководством работодателя; подрядчик работает на свой риск, а лицо, работающее по трудовому договору, не несет риска, связанного с осуществлением своего труда»¹⁵.

Вместе с тем существуют случаи, когда работодатели не ведут хозяйственную деятельность, привлекают персонал не систематически, не устанавливают правила внутреннего трудового распорядка. Поэтому представляется, что в целях защиты заказчика работ или услуг от непомерных расходов или других уважительных причин трудовой договор можно квалифицировать как гражданско-правовой.

Отдельно хотелось бы обратить внимание на такой межотраслевой вопрос, как денежные обязательства. В качестве примера приведем случаи, когда денежные обязательства по возмещению вреда новируются в заемные. Так, часто встречаются случаи, когда кто-либо из сторон трудового договора причиняет другому вред и привлекается к материальной ответственности и, в силу каких-то жизненных обстоятельств, по договоренности устанавливаются «иной» режим погашения задолженности путем замены законного режима возмещения вреда новым заемным обязательством (новация долга). Указанный результат достигается путем написания расписки о получении денежных средств в долг, прекращением обязательств, которые возникли на основании трудовых правоотношений, и заменой их на обязательства по договору займа¹⁶.

¹⁴ Обзор судебной практики Верховного Суда РФ № 3 (2018) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 14.11.2018) (ред. от 26.12.2018) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2019. № 5, май; № 6, июнь.

¹⁵ Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 25.09.2017 № 66-КГ17-10 // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁶ Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 16.09.2022 № 88-23811/2022 // СПС «КонсультантПлюс».

Разумеется, указанные правоотношения должны регулироваться ст. 414 ГК РФ. Но практика неоднозначно относится к такой возможности, и, зачастую, считает такую новацию неправомерной. Так, по мнению одного суда «оформленные как долговые документы не отвечают требованиям статей 818, 414 ГК РФ и не свидетельствует о замене обязательства о возмещении ущерба работником работодателю заемным обязательством, к трудовым отношениям указанные нормы ГК РФ не применимы, а трудовым законодательством не предусмотрена замена обязательства о возмещении ущерба, причиненного работодателю заемным обязательством, и соответствующая трансформация трудовых отношений в гражданско-правовые¹⁷.

Следует согласиться с вышеуказанной логикой, поскольку новация возможна только на основе гражданско-правовых обязательств, участниками которых являются кредиторы и должники. Новировать не гражданско-правовые обязательства по ГК РФ невозможно. В данном случае целесообразно либо легализовать напрямую в ТК РФ возможность применения гражданского законодательства к денежным обязательствам, возникающим на основании норм трудового права, либо последнему разрабатывать собственный правовой инструментарий, позволяющий регулировать подобные и иные ситуации (отступное, зачет встречного однородного требования и др.).

Еще примером денежного обязательства является регрессное требование к работнику. В соответствии с п. 1 ст. 1068 ГК РФ юридическое лицо либо гражданин возмещает вред, причиненный его работником при исполнении трудовых (служебных, должностных) обязанностей, например, когда последний при исполнении своих трудовых обязанностей совершил дорожно-транспортное происшествие. По мнению ряда специалистов ущерб, причиненный имуществу третьих лиц, взыскивается с работника не напрямую, а в порядке регресса¹⁸. Это же мнение высказывается в судебной практике. Но возможен ли здесь полный регресс, если работодатель вправе привлечь работника только к материальной ответственности, что исключает взыскание упущенной выгоды? Да и реальный ущерб может быть не взыскан в полном объеме, поскольку взысканию подлежит только прямой действительный ущерб, исчисляемый по правилам ст. 238 ТК РФ, в то время как положения ст. 1 и 15 ГК РФ ориентируют на полноту возмещения убытков.

Стоит также разобрать практику применения ст. 239 ТК РФ об обстоятельствах, исключающих материальную ответственность работника. В соответствии с абз. 2 п. 4 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 (ред.

¹⁷ Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 16.11.2022 № 88-26904/2022 // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁸ См., например: *Давыдова Е. В.* Как взыскать ущерб с работника в порядке регресса? // *Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение.* 2021. № 5. С. 31.

от 28.09.2010) «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» если работодателем доказаны правомерность заключения с работником договора о полной материальной ответственности и наличие у этого работника недостачи, последний обязан доказать отсутствие своей вины в причинении ущерба¹⁹. Иными словами, работодатель сам должен доказывать, что нет обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника. В гражданском праве ситуация совсем иная: «отсутствие вины доказывается лицом, нарушившим обязательство» (п. 2 ст. 401 ГК РФ). Данный факт, представляется, затрудняет возможность что-либо взыскать с работника.

Кроме того, намного уже перечень обстоятельств, исключающих ответственность работника по ТК РФ и причинителя вреда по ГК РФ, что, в свою очередь, ухудшает положение работника. Помимо этого, в трудовом законодательстве отсутствуют нормы о предупреждении причинения им вреда.

Таким образом, гражданские и трудовые правоотношения характеризуются смешением и «трансформацией» одних в другие. Наблюдается переход отношений из гражданско-правовых в трудовые и наоборот, что должно учитываться при совершенствовании действующего гражданского и трудового законодательства.

¹⁹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 (ред. от 28.09.2010) «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» // Бюллетень Верховного Суда РФ. № 1. 2007.

**ИНТЕРНЕТ-ПЛАТФОРМЫ КАК ПЛОЩАДКИ
ДЛЯ ПРИМЕНЕНИЯ ДОСТОЙНОГО ТРУДА
(В АСПЕКТАХ DE LEGE LATA И DE LEGE FERENDA)**

Джиоев Н. С.,

ассистент кафедры трудового права
и права социального обеспечения
Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)

1. Развивающиеся во всем мире интернет-платформы становятся локомотивами платформенной цифровой экономики, вместе с тем они создают новые возможности для работников, труд которых применяется при функционировании интернет-платформ, и ведут к расширению их трудовых возможностей.

Вместе с тем определенные модели интернет-платформ могут привести к неблагоприятным условиям труда, несправедливой эксплуатации работников. Противоречие между целью увеличения доли рынка и расширением прав и возможностей работников объясняет большинство сценариев, которые приводят к неблагоприятным условиям труда в сфере платформенной занятости. Мы же склонны исходить из понимания благополучия человека труда как критерия эффективности правового регулирования, из необходимости качественного обеспечения эффективной государственной защиты прав работников в условиях интенсивно развивающегося информационного общества¹.

В глобальном аспекте, по утверждению социологов, поскольку цифровая экономика имманентно старается обходиться без «рабочих рук», за нынешней экономической панорамой просматривается «посттрудовое общество», наступает эпоха фундаментальной трансформации сферы труда человека, при этом формируется социальный класс прекариата² — быстро растущего слоя работников нестабильного социального положения с неопределенной, гибкой (гибкой) степенью занятости, с неустойчивыми формами распределения прибавочного продукта и произвольной оплатой труда, полностью или частично лишенных до-

¹ Джиоев С. Х. К вопросу об оптимальной модели трудовых правоотношений в условиях цифровизации // Пробелы в российском законодательстве. 2020. Т. 13, № 5. С. 92–96; Он же. Благополучие человека как элемент эффективности правового регулирования // Судебная, прокурорская и правоохранительная деятельность в обеспечении благополучия человека : монография. По материалам Международ. науч. симпозиума, проведенного в рамках XX Международ. науч.-практич. конференции «Кутафинские чтения» / под ред. Т. И. Отческой. М. : Проспект, 2022. С. 118–125.

² Прекариат (от лат. precarium — нестабильный) — это работники с частичной или временной занятостью. См.: Словарь предпринимателя: прекариат. URL: <https://rb.ru/story/busdic-precarium/> (дата обращения: 30.05.2023).

ступа к социально-правовым гарантиям и к средствам социальной защиты, которые как следствие, не видят удовлетворяющих их перспектив своей гражданской и личной жизни. Поэтому уже сегодня, для предотвращения угроз «посттрудового общества», необходим поиск возможностей избежать социальных эксцессов, сделать безболезненными преобразования основ труда³. В экономической литературе также отмечается, что «стремительная прекаризация занятости становится главным социальным и политическим вызовом современности»⁴.

2. В настоящее время генерализация выборочных данных позволяет оценить общую численность занятых в российской платформенной экономике на уровне 15,5 млн чел., в том числе в качестве основной работы — на уровне 1,7 млн чел⁵. Наиболее востребованный вид интернет-платформы в российской действительности это Яндекс-платформа, которой первоначально пользовались только водители такси. Позднее к этой платформе присоединились сервисы по курьерской доставке товаров, по написанию текстов авторами и т.п.⁶

Как разъясняют консультанты названной интернет-платформы, «при подключении к интернет-агрегатору (Яндекс.Такси) заключения договора как такового не происходит: чтобы получать заказы, достаточно пройти несложную и быструю процедуру регистрации в приложении Яндекс.Про (Таксометр) после чего договор считается по умолчанию заключенным. При работе с интернет-агрегатором водитель самостоятельно выбирает свой график работы, а также количество часов в день в рамках смены»⁷. И далее: «смена в Яндекс.Такси длится 12 часов, водитель должен соблюдать правила сервиса и выполнять заказы в соответствии с требованиями клиентов. После регистрации в системе у каждого водителя создается единый ID для всех агрегаторов. При суммированном графике работы ежедневный отдых водителя должен быть не менее 11 часов. Перерыв между сменами не включается в период выполнения заказов»⁸. К сожалению, как таковых «трудо-»

³ Прекариат: становление нового класса (опыт социологического анализа): коллективная монография / Ж. Т. Тощенко, Р. И. Анисимов, А. В. Кученкова [и др.] ; под ред. Ж. Т. Тощенко. М. : Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2020. С. 340–341.

⁴ Садовая Е. С. Рынок труда в цифровой экономике — перспективы регулирования // Мировая экономика и международные отношения. 2022. Т. 66, № 10. С. 109.

⁵ Платформенная занятость в России: масштабы, мотивы и барьеры участия : электронное научное издание / О. В. Сиянская, С. С. Бирюкова, Е. С. Горват [и др.] ; Нац. иссл.-ун-т «Высшая школа экономики». М. : НИУ ВШЭ, 2022. С. 9. URL: https://www.hse.ru/data/2022/07/26/1616964695/NCMU_Platform_Employment_Report_2022.pdf (дата обращения: 30.05.2023).

⁶ В каких сервисах Яндекса можно зарабатывать? // ООО «Яндекс»: сайт. URL: <https://yandex.ru/q/cybermasters/1295652609/> (дата обращения: 30.05.2023).

⁷ URL: <https://litebox.ru/blog/for-business/rabota-samozanyatym-v-taksi/> (дата обращения: 30.05.2023).

⁸ URL: <https://registratory.ru/skolko-po-vremeni-mozhno-rabotat-v-yandeks-pro#toskolko-yandeks-zabiraet-sebe> (дата обращения: 30.05.2023).

прав водителей саморегулирование платформ не закрепляет, чем ущемляются интересы работников интернет-платформ. Последние создают профсоюзы водителей такси, которые не требуют для своих членов подтверждения какого-либо юридического статуса (членом могут стать и безработные граждане)⁹.

3. Изменения в положении платформенных работников в период пандемии обострили дискуссию относительно дефицита адресованных им мер социальной поддержки, однако это пока не привело к пересмотру правил регулирования этой сферы в долгосрочной перспективе: вопрос выработки мер регулирования платформенного сегмента экономики, соответствующих экономическим и социальным интересам общества, остается открытым в большинстве стран мира, включая Россию.

Так, в Казахстане сегодня поэтапно легализуют новый юридический статус «независимого работника»¹⁰. Согласно Социальному кодексу Республики Казахстан «независимый работник» это — «физическое лицо, самостоятельно осуществляющее деятельность по производству (реализации) товаров, работ и услуг с целью извлечения дохода без государственной регистрации своей деятельности, за исключением индивидуальных предпринимателей, лиц, занимающихся частной практикой, учредителей (участников) хозяйственного товарищества и учредителей, акционеров (участников) акционерного общества, членов производственного кооператива»¹¹. В то же время в Трудовом кодексе Республики Казахстан такого понятия по известной причине нет¹².

Главное в этой реформе — обеспечение социальной защиты независимых работников. Цифровые платформы становятся налоговыми агентами, обеспечивают уплату за платформенных работников «объединенного платежа», который включает в себя индивидуальный подоходный налог, обязательные пенсионные взносы, социальные отчисления, в том числе — на обязательное медицинское страхование) за работника, и распределяется во все фонды. Однако действие норм, регламентирующих вопросы исчисления (начисления), перечисления обязательных пенсионных взносов работодателя в единый накопительный пенсион-

⁹ См., например: Устав Межрегионального профсоюза работников общественного транспорта «Таксист» // URL: <https://pstaxist.ru/ustav/> (дата обращения: 30.05.2023).

¹⁰ Распоряжение Премьер-министра Республики Казахстан от 18.05.2023 № 79-р «О мерах по реализации Социального кодекса Республики Казахстан от 20.04.2023». URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38732189&pos=3;-108#pos=3;-108 (дата обращения: 30.05.2023).

¹¹ Кодекс Республики Казахстан от 20.04.2023 № 224-VII «Социальный кодекс Республики Казахстан» (не введен в действие). URL: <https://online.zakon.kz/Document> (дата обращения: 30.05.2023).

¹² Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23.11.2015 № 414-V (с изм. и доп. на 01.05.2023). URL: <https://online.zakon.kz/Document> (дата обращения: 30.05.2023).

ный фонд, взыскания по ним, их хранения и учета, осуществления пенсионных выплат за счет обязательных пенсионных взносов работодателя, а также тайны условных пенсионных счетов пока приостановлено до 1 января 2024 г.

В 2023 г. в Казахстане реализуется также пилотный проект по платформенной занятости на интернет-площадке «Яндекс.Такси». Суть проекта заключается в вовлечении занятых посредством интернет-платформ в систему социального обеспечения. Одной из таких интернет-платформ выступает «Яндекс.Такси», с которой подписано соответствующее соглашение. Водители такси, зарегистрированные на интернет-платформе «Яндекс», смогут добровольно принять участие в пилотном проекте. Для этого гражданам будет необходимо зарегистрироваться в качестве индивидуального предпринимателя с применением специального налогового режима с использованием мобильного приложения «e-Salyq Business». В дальнейшем планируется упростить процедуру регистрации в мобильном приложении «Яндекс.Такси» путем прохождения биометрической идентификации посредством Digital ID¹³.

4. В России в настоящее время работа на интернет-платформе по факту регулируется нормами гражданского законодательства. Однако насколько правильно с точки зрения правовой природы платформенной занятости распространять на нее требования гражданского законодательства?

На рассмотрение Государственной Думы Федерального Собрания РФ внесен законопроект № 275599-8 «О занятости населения в Российской Федерации (в части изменения законодательства о занятости населения, введения эффективных инструментов необходимых для решения государственных задач)»¹⁴. Во внесенном законопроекте закрепляются лишь общие понятия платформенной и самостоятельной занятости (самозанятости), в то время как в отдельных нормативных актах в ближайшее время будет дано регулирование конкретных прав и обязанностей таких работников и площадок¹⁵. В литературе также справедливо отмечается, что проект нового закона о занятости совершенно не затрагивает такой важный аспект качества трудовой жизни работающих в нестандартных формах занятости как безопасность и охрана труда¹⁶.

Под платформенной занятостью в названном законопроекте понимается «деятельность граждан по личному выполнению работ или оказанию услуг на основе договоров, которые заключаются с использованием информационных систем».

¹³ О реализации пилотного проекта по платформенной занятости с «Яндекс.Такси». URL: <https://online.zakon.kz/Document> (дата обращения: 30.05.2023).

¹⁴ URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/275599-8> (дата обращения: 30.05.2023).

¹⁵ См.: Пояснительная записка к законопроекту № 275599-8.

¹⁶ См., например: *Кубишин Е. С.* Неформальная занятость в современной России: прежние проблемы и новые реалии // *Уровень жизни населения регионов России.* 2022. Т. 18. № 4. С. 532.

При этом цифровые площадки должны обеспечивать взаимодействие платформенных занятых, заказчиков и операторов цифровых платформ.

Как отмечают эксперты, из проекта были исключены главы с регулированием самозанятости и платформенной занятости, которые были в предыдущих версиях документа. В предыдущих версиях закона о занятости предлагалось создать реестр цифровых платформ — интернет-площадок, предполагалось, что оператором реестра должен выступать уполномоченный федеральный орган исполнительной власти, который бы определял порядок формирования и ведения такого списка, — он также мог бы осуществлять деятельность по эксплуатации платформы. Пока ведется обсуждение, войдут ли в новый законопроект предложенные в предыдущих версиях документа нормы о регулировании труда платформенных и самозанятых. Создание такого реестра было одной из самых противоречивых глав. Предполагалось, что для попадания в список власти подготовят специальные критерии, главным из которых станет размещение заказов и проведение всех платежей внутри сервиса. Основные разногласия сторон касались статуса платформенных работников — является ли эта форма занятости трудовыми или гражданско-правовыми отношениями. Имеются две крайние позиции по этому поводу, сторонники которых есть и в органах власти, и среди экспертного сообщества. Но есть также «компромиссный вариант» — что это особая форма отношений, которые не являются ни трудовыми, ни гражданско-правовыми, но при этом права и обязанности таких работников все равно должны регулироваться и защищаться¹⁷.

Так, А. А. Сапфинова делает вывод о том, что платформенная занятость имеет признаки трудовых отношений, а работа на онлайн-платформах является разновидностью дистанционной работы; допускаемые на практике нарушения, следует считать нарушениями именно трудовых прав. Очевидно, пишет она, «что платформенная занятость предполагает использование труда. Однако водитель, работающий на Яндекс-платформе, не может быть работником этой платформы и заключать с ней трудовой договор, поскольку платформа — это средство для выполнения работы, а не работодатель. Поэтому именно организация-посредник, осуществляющая деятельность на платформе и выставяющая вакансии, должна выступать для водителя работодателем»¹⁸.

5. Такой подход нам представляется излишне категоричным. Платформа — это «простая с виду, но революционная концепция, которая радикально изменяет

¹⁷ Бойко А., Тюняева (Бочкарёва) М., Иванов М. Регулирование трудовых отношений работников и онлайн-площадок готовят к весне // Ведомости. 2023. 13 янв. URL: <https://www.vedomosti.ru/economics/articles/2023/01/13/958875-regulirovanie-trudovih-otnoshenii-podgotovyat> (дата обращения: 30.05.2023).

¹⁸ Сапфинова А. А. Правовое регулирование самозанятости и работы на платформах в условиях цифровой экономики: трудовой и (или) гражданско-правовой аспекты? // Гражданское право. 2021. № 5. С. 44.

бизнес, экономику и общество в целом»¹⁹. С выводом о платформенной революции в ближайшем будущем согласны и другие исследователи, отмечая, что поскольку в значительной степени все отрасли экономики выигрывают от этого, то и будут ею затронуты — от секторов образования и здравоохранения до энергетики и финансовой сферы, транспортно-логистический сектор и прочих отраслей. Совместное исследование Data Insight и Avito Услуги оценивает объем платформенной экономики в России в 6,2 трлн руб. (с апреля 2020 по март 2021 г.). В топ-5 самых «объемных» категорий входят: 1) строительство и благоустройство (1,281 млрд руб.), 2) ремонт жилья (0,910 млрд руб.), 3) деловые услуги (интеллектуальный труд) — 0,861 млрд руб., 4) перевозки и курьеры (0,605 млрд руб.), 5) красота и здоровье (0,405 млрд руб.)²⁰.

В любом случае, думается, не следует забывать, что трудовые платформы должны обеспечивать эффективный рынок как для работников, так и для потребителей. Общая цель платформы — дать возможность производителям и потребителям находить друг друга, участвовать в обмене товарами и услугами за деньги. Для достижения этой цели решающее значение имеет обеспечение успешного взаимодействия между потребителями и работниками.

Некоторые платформы, такие как Uber, для организации поездок изначально субсидировали участие водителей, гарантируя им минимальный заработок. В реальной экономической жизни, к сожалению, встречается иное отношение владельцев платформ. Если трудовая платформа ценит потребителей выше, чем работников, она будет стремиться субсидировать участие потребителей, одновременно увеличивая бремя расходов работников. Равное распределение стимулов и субсидий может служить критерием, по которому можно оценивать трудовую платформу: способствует ли платформа честному и равноправному труду или, наоборот, способствует ли она неравному балансу сил и возможной эксплуатации работников.

По мнению исследователя платформенной занятости С. П. Чаудари, основа для эксплуатации работников включает в себя пять элементов, наличие характеристик которых указывает на склонность платформ способствовать несправедливой эксплуатации работников²¹. Это такие элементы, как:

¹⁹ Паркер Дж., Ван Альстин М., Чаудари С. Революция платформ. Как сетевые рынки меняют экономику — и как заставить их работать на вас. М. : Манн, Иванов и Фербер, 2017. С. 39.

²⁰ Платформенная занятость как инструмент трудовой социализации представителей старших возрастных групп поколения X: исследование (февраль 2022). URL: <https://rsuh.digital/generation-x-platform-economy> (дата обращения: 30.05.2023).

²¹ Choudary S. P. The Architecture of Digital Labour Platforms: Policy Recommendations on Platform Design for Worker Well-Being. Geneva : ILO, 2018. P. 9.

1. Устранение свободы воли: Свобода воли занимает центральное место в расширении прав и возможностей и предпринимательстве. Устраняя свободу действий, платформы отнимают власть у работников, повышая вероятность того, что интересы работников могут быть проигнорированы для получения прямой прибыли от функционирования платформы.

2. Снижение переговорного потенциала и субъективных прав: Если дизайн и политика платформы отнимают у работника переговорный потенциал и ограничивают субъективные права, то вероятность того, что работник будет эксплуатироваться, возрастает.

3. Доминирование: Если политика платформы ставит работников в подчинение платформе, платформа может использовать свое превосходящее положение для эксплуатации работников.

4. Зависимость: Если проектные решения платформы делают работников зависимыми от платформы, эффективно блокируя их — например, затрудняя им переход на другие платформы, — работники становятся более восприимчивыми к эксплуатации платформой.

5. Несправедливость: Платформа, которая несправедливо распределяет риски и вознаграждения, может эксплуатировать работников, которые вынуждены брать на себя более высокие риски, в том числе — недостаточного вознаграждения.

Как видим, имеется много нюансов в функционировании интернет-платформ, которые необходимо учитывать в правовом регулировании, не сводя его к уже известным правовым моделям. Правовое регулирование должно способствовать справедливому и достойному труду и устранять условия, которые приводят к неравному балансу сил между работниками, потребителями и платформой. Платформы должны регулироваться таким образом, чтобы поддерживать широкий выбор потребителей и позволять рынку эффективно функционировать.

Как совершенно верно отмечает этот исследователь, слишком слабое регулирование способствует созданию условий, которые могут привести к эксплуатации работников. Регулирование должно предоставлять работникам свободу действий при их участии в этой экономике и предохранять от процесса растущей коммерциализации. Тем не менее слишком жесткое регулирование может задушить инновации в платформе. Оптимальное регулирование способствовало бы инновациям при одновременном ограничении эксплуатации²².

Статус работника в мире находится в центре внимания регулирующих органов. Отношение к работникам как к независимым подрядчикам позволяет платформе работать с более высокой нормой прибыли, что особенно затрудняет конкуренцию с такой платформой фирмам, имеющим штатных сотрудников. Правительства обеспокоены также уклонением платформ от уплаты налогов. Так,

²² Choudary S. P. The Architecture of Digital Labour Platforms. P. 30.

правительство Дании, запретило деятельность платформ, не соответствующих установленным требованиям, обложив их работников налогом. Хотя такие меры обеспечивают справедливые налоговые выплаты, они могут отвлечь внимание от центральной проблемы эксплуатации трудящихся. Статус работника действительно является важным фактором, определяющим переговорный потенциал между платформами и работниками. Если работники классифицируются как независимые подрядчики, риски, которыми должна управлять платформа, вместо этого перекладываются на плечи работника. Как верно заключает С. П. Чаудари, необходима разработка «такой нормативной базы в отношении платформ, которая не впадает ни в одну из крайностей»²³.

Таким образом, как нам представляется, адекватным российским экономическим условиям вариантом правового регулирования платформенной занятости должен стать «компромиссный вариант», предусматривающий подход в регулировании как к особой форме отношений, которые не являются ни трудовыми, ни гражданско-правовыми, но при этом права и обязанности таких работников интернет-платформ должны государством регулироваться и защищаться.

²³ Choudary S. P. The Architecture of Digital Labour Platforms. P. 31.

РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО ПРАВА В ПЕРИОД НОВОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ¹

Дзарасов М. Э.,

кандидат юридических наук, доцент,
доцент кафедры трудового права
и права социального обеспечения
Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)

Проводившаяся в 1918–1920 гг. политика военного коммунизма не отвечала требованиям изменившихся условий существования советского государства и не позволила решить проблемы в экономике. Условия, создавшиеся в связи с окончанием гражданской войны, вызвали необходимость пересмотра экономической политики Советского государства, что отразилось и на регулировании взаимоотношений между работниками и работодателями.

Переход нашей страны в начале 20-х гг. прошлого столетия от «военного коммунизма» к новой экономической политике явился единственно возможным выходом из создавшейся кризисной ситуации. При этом имело место переосмысление самой концепции перехода страны от капитализма к социализму. В. И. Ленин признавал, что только удовлетворение требований народа может спасти власть большевиков. Им отмечалось, что «военный коммунизм» был вынужден войной и разорением. Он не был и не мог быть отвечающей хозяйственным задачам пролетариата политикой. Он был временной мерой².

На X съезде РКП (б) принято решение о переходе от политики «военного коммунизма» к НЭПу. В соответствии с решениями съезда были разработаны и приняты законодательные акты, которые определили правовые основы новой социально-экономической политики. Нужно отметить, что с переходом к НЭПу начинает меняться отношение советской власти к праву, так как без укрепления законности невозможно стабильное развитие экономики и установление внешне-экономических связей. Характерной чертой нового этапа, как пишет В. М. Курицын, стало значительное расширение рамок правового регулирования общественных отношений. В новых условиях основным методом проведения политики коммунистической партии и Советского государства становится законодатель-

¹ Исследование выполнено в рамках программы стратегического академического лидерства «Приоритет-2030».

² Ленин В. И. Полное собрание сочинений. Т. 43. С. 220.

ство. Отсюда необходимость в детальном правовом регулировании и кодификации права. По мере упрочения советской власти в стране укреплялся устойчивый режим законности³. Поэтому для укрепления законности потребовалось реформирование государственных органов, создание и совершенствование законодательства, в том числе трудового, которому отводилось важнейшее значение.

За период с 1922 по 1924 г. были приняты кодифицированные нормативные правовые акты, составившие правовую основу жизни страны⁴. При принятии кодексов РСФСР оговаривалось их распространение на союзные с РСФСР советские социалистические республики. Впоследствии на основе кодексов РСФСР союзными республиками принимались свои кодифицированные акты.

Изменение социально-экономической политики государства с неизбежностью влекло за собой реформу трудового законодательства, оно было приведено в соответствие с новыми условиями общественно-экономической жизни. Был взят курс на добровольное привлечение рабочей силы, так как отпала необходимость и возможность привлечения населения к трудовой повинности в ее прежнем смысле. Так, например, Декрет СНК РСФСР 1921 г. допускал использование трудовой повинности лишь в случае стихийного бедствия, были отменены и трудовые мобилизации квалифицированных рабочих и специалистов для работы на государственных предприятиях.

Основополагающее значение для правового регулирования труда, стало принятие в 1924 г. Основного Закона Союза Советских Социалистических Республик и Конституции РСФСР, которая была принята 11 мая 1925 г.

Согласно ст. 9 Конституции РСФСР 1925 г. труд признавался обязанностью всех граждан страны.

9 ноября 1922 г. был принят Кодекс законов о труде РСФСР, который воспроизводил значительную часть норм Кодекса законов о труде 1918 г., дополнял и конкретизировал их применительно к новым социально-экономическим условиям. КЗоТ РСФСР включал в себя общую часть и 16 разделов, регулировавших отношения, связанные с реализацией трудовых прав граждан РСФСР: о порядке найма и предоставления рабочей силы; о порядке привлечения к трудовой повинности; о коллективных договорах; о трудовом договоре; о правилах внутреннего трудового распорядка; о нормах выработки; вознаграждение за труд; гарантии и

³ См.: *Курицын В. М.* Переход к НЭПу и революционная законность. М., 1972. С. 17.

⁴ Земельный кодекс РСФСР; Кодекс законов о труде РСФСР; Гражданский кодекс РСФСР; Гражданский процессуальный кодекс РСФСР; Лесной кодекс РСФСР.

компенсации; рабочее время; время отдыха; об ученичестве; труд женщин и несовершеннолетних; охрана труда; о профессиональных союзах рабочих и служащих и их органах в предприятиях, учреждениях и хозяйствах; об органах по разрешению конфликтов по рассмотрению дел по нарушению законов о труде; о социальном страховании.

Трудовым законодательством в основу трудовых отношений был положен свободный найм работников, что отвечало потребностям экономики. В юридической литературе того времени отмечалось, что одним из признаков найменного труда является выполнение работы по договору, т.е. на основании соглашения между нанимателем и нанявшимся (хотя бы это соглашение касалось лишь поступления на работу, а все условия труда были установлены в ином порядке). Исходя из чего, делался вывод о том, что договорный характер присущ всякому найменному труду, эта договорная форма найменного труда, независимо от ее конкретного выражения (письменный или устный договор, или хотя бы просто молчаливое соглашение, в силу которого работник допускается и приступает к работе), есть трудовой договор⁵.

КЗоТ РСФСР в статье 27 устанавливал, что трудовой договор есть соглашение двух или более лиц, по которому одна сторона (нанимающийся) предоставляет свою рабочую силу другой стороне (нанимателю) за вознаграждение. Исследуя данные положения Кодекса, К. М. Варшавский выделял существенные признаки трудового договора: во-первых, наличие соглашения сторон, во-вторых, обязанность одной договаривающейся стороны предоставить другой свою рабочую силу и, в-третьих, обязанность этой другой стороны уплатить вознаграждение⁶.

Кодексом была предусмотрена возможность расторгать трудовой договор, как по инициативе работника, так и нанимателя, им устанавливался исчерпывающий перечень оснований увольнения работников по инициативе работодателя.

Необходимо отметить важную роль органов государственной власти, в частности Наркомтруда, в регулировании условий труда. В период НЭПа к его компетенции относилось регулирование заработной платы, охрана и рынки труда, тарифно-конфликтные дела, распоряжение общесоюзными фондами социального страхования, наблюдение за единообразным применением законодательства о труде и др.

⁵ См.: *Войтинский И. С.* Трудовое право. М., 1927. С. 27.

⁶ См.: *Варшавский К. М.* Трудовое право СССР. Л., 1924. С. 37–38.

**О БАЗОВЫХ ПОНЯТИЯХ В ПРОЕКТЕ ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНА № 275599-8
«О ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ» ОТ 2023 Г.**

Добромыслов К. В.,

кандидат экономических наук,
доцент кафедры труда и социальной политики
ИГСУ РАНХиГС

Государственная Дума Федерального собрания Российской Федерации 15 марта 2023 г. приняла в первом чтении проект федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации» № 275599-8¹.

Проект закона подготовлен для замены действующего Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1², который уже перестал соответствовать новой социально-экономической реальности Российской Федерации. За 31 год с момента принятия в него было внесено множество поправок и написано большое количество научных работ по его совершенствованию.

Законопроект направлен на расширение круга лиц, относящихся к занятым гражданам, более подробное регулирование обязательств федеральных и региональных органов государственной власти, а также органов местного самоуправления (МСУ) по оказанию содействия гражданам, ищущим работу, в трудоустройстве, социальной поддержке безработных граждан и членов их семей и решения других вопросов, связанных с занятостью.

Произведена классификация граждан в зависимости от их статуса на рынке труда:

- занятые;
- самозанятые;
- занятые с использованием цифровых платформ;
- граждане, находящиеся под риском увольнения;
- безработные граждане;
- граждане, зарегистрированные в целях поиска подходящей работы.

Тем не менее задача формулирования таких базовых понятий, как «занятость», «занятый гражданин», «безработный гражданин», остается актуальной. Предложенные определения указанных понятий не только не внесли ясности в правовое регулирование отношений в сфере занятости населения, но в ряде случаев не соответствуют поправкам, ранее внесенным в законодательство.

¹ Проект федерального закона № 275599-8 «О занятости населения в Российской Федерации» (ред., принятая ГД ФС РФ в I чтении 15.03.2023) публикация на сайте // URL: <https://sozd.duma.gov.ru/> по состоянию на 15.03.2023.

² Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 28.12.2022) «О занятости населения в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 11.01.2023) // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://pravo.gov.ru>. 14.07.2022.

Идеи многих специалистов, занимающихся исследованиями в области правового регулирования занятости, не получили отражения в представленном законопроекте. В частности, И. Н. Плешакова предложила пересмотреть категорию занятости с учетом ее экономической составляющей. По ее мнению, занятость должна гарантировать материальное обеспечение «занятых граждан» хотя бы на минимально необходимом уровне оплаты труда³, под которым она понимает прожиточный минимум трудоспособного гражданина, позволяющий ему восстановить затраченную энергию и обеспечить себя жильем, одеждой и прочими необходимыми атрибутами жизнедеятельности в минимальном объеме.

В пункте 1 ст. 2 законопроекта дано следующее определение «занятости»: «Занятость — это не противоречащая законодательству Российской Федерации деятельность граждан, осуществляемая ими в целях производства товаров, выполнения работ или оказания услуг, и направленная на получение дохода». Это определение не охватывает всего круга «занятых граждан» в полном объеме. В частности, в соответствии с п. 2 ст. 2 к занятым относятся лица, «проходящие военную службу, альтернативную гражданскую службу, а также службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы (УИС), органах принудительного исполнения Российской Федерации». Очевидно, военнослужащих нельзя признать лицами, «оказывающими услуги» по обеспечению безопасности и обороне государства, так же как и служащих УИС, обеспечивающих охрану объектов принудительного исполнения наказаний.

Понятия занятости и безработицы являются взаимосвязанными, но не идентичными, поскольку круг лиц, признаваемых занятыми, не совпадает с кругом лиц, которые могут быть признаны безработными. Например, это касается учащихся очной формы обучения (за исключением обучения по направлению органов службы занятости), неработающих трудоспособных лиц, осуществляющих уход за инвалидом I группы, ребенком-инвалидом или престарелым, приемных родителей или создавших приемную семью для граждан пожилого возраста или инвалидов.

Кроме того, в понятии «занятость» употребляется термин «доход», имеющий очень широкое значение и, как правило, характеризующий предпринимательскую деятельность. В данном случае под «занятостью» понимается индивидуальная трудовая деятельность, за которую гражданин получает вознаграждение в денежной форме. Но в большинстве случаев это вознаграждение называется «оплатой

³ Плешакова И. Н. О некоторых вопросах содействия занятости и трудоустройства в Российской Федерации и Республике Казахстан: состояние и перспективы правового регулирования // Юридический вестник Дагестанского государственного университета. 2017. Т. 24. № 4. С. 124–125.

труда». Представленное в проекте закона определение «занятости» в большей части подходит к определению «предпринимательская деятельность». Предпринимательская деятельность осуществляется в целях получения дохода (прибыли) от производства товаров, выполнения работ или оказания услуг, т.е. предпринимательская деятельность имеет целью извлечение прибыли, а не получение трудового дохода.

Представляется логичным, что трудовая деятельность в широком смысле слова должна обеспечивать занятому гражданину и его семье не только минимальные средства к существованию, но и достойный уровень жизни. Следовательно, занятость представляет собой сложный феномен социально-экономических отношений. Если величина заработной платы не покрывает минимально разумных потребностей работника и членов его семьи, то эту деятельность не следует признавать социально защищенной занятостью, несмотря на то что с правовой точки зрения она соответствует всем критериям, установленным в законодательстве.

Таким образом, занятость, не приносящая минимально необходимого трудового дохода для удовлетворения минимально разумных потребностей занятого гражданина и членов его семьи, в социально-экономическом смысле не может считаться эффективной занятостью. Поэтому деятельность, оплачиваемую на недостойно низком уровне, в юридическом смысле также не следует признавать официальной «занятостью».

В связи с этим можно предложить следующую корректировку понятия занятости, отражающую ее социально-экономический аспект. Занятость — это деятельность граждан, осуществляемая ими по трудовому договору, по гражданско-правовым и авторским договорам, а также в иных формах, не противоречащих законодательству РФ, в целях получения вознаграждения за труд в денежной форме, необходимого для удовлетворения потребностей трудоспособного гражданина и членов его семьи, но не менее величины прожиточного минимума.

Под «иными формами трудовой деятельности» подразумеваются индивидуальное предпринимательство, самозанятость, членство в производственном кооперативе, крестьянском (фермерском) хозяйстве и др. Причем к самозанятым лицам следует относить и лиц, осуществляющих услуги по предоставлению имущества в аренду за плату или во временное пользование на регулярной основе (рантье), самостоятельно осуществляющих инвестиционную деятельность за счет собственных средств. Они могут получать значительный доход от своей деятельности и не нуждаются в содействии со стороны государства в поиске работы.

В предложенном определении акцент сделан на два ключевых момента: первое — это формы занятости, и второе — это размер вознаграждения за труд. Только эти критерии должны характеризовать занятость трудоспособного гражданина.

В пункте 2 ст. 2 проекта закона дан исчерпывающий перечень занятых граждан, включающий 10 подпунктов. Согласно пп. 4 п. 2 ст. 2 к занятым гражданам приравниваются лица, ведущие личное подсобное хозяйство. Это означает, что любой трудоспособный гражданин, не имеющий работы, но владеющий личным подсобным хозяйством, не может быть признан безработным в соответствии с п. 1 ст. 12 законопроекта. Все владельцы личных подсобных хозяйств одновременно являются и владельцами земельных участков, зарегистрированы в Росреестре, и обязаны платить налоги. Следовательно, юридического факта регистрации земельного участка будет достаточно для того, чтобы отказать им в регистрации в качестве безработных.

Анализ формулировок ст. 2 проекта закона «О занятости населения в Российской Федерации» приводит к выводу о возникновении противоречия с действующим Федеральным законом от 07.07.2003 № 112-ФЗ «О личном подсобном хозяйстве». В статье 2 указано, что занятость в личном подсобном хозяйстве не является предпринимательской деятельностью. Причем регистрации личного подсобного хозяйства не требуется (ст. 3).

Важно подчеркнуть, что при ведении личного подсобного хозяйства не возникает товарно-денежных отношений, т.к. оно является натуральным и предназначено исключительно для лично-семейного обеспечения. Соответственно, в экономическом смысле при ведении личного подсобного хозяйства не возникает трудовой доход, т.е. вознаграждение за труд, выраженное в денежной форме. С юридической точки зрения не возникают ни трудовые, ни гражданско-правовые отношения, связанные с производством продукцией в личном подсобном хозяйстве, т.к. речь идет о лично-семейном обеспечении для удовлетворения внутренних потребностей. Товарно-денежные отношения могут возникать только в момент покупки или продажи излишков от ведения личного подсобного хозяйства, поскольку только в этом случае они становятся товаром.

Поэтому упоминание в ст. 2 занятости в личном подсобном хозяйстве не в полной мере укладывается в логику законопроекта, поскольку наличие у гражданина личного подсобного хозяйства априори не предполагает производства продукции для извлечения прибыли, т.е. индивидуального предпринимательства. Следовательно, это обстоятельство не может быть положено в основу признания человека занятым или безработным.

Проведенный анализ законопроекта во взаимосвязи с иными федеральными законами позволяет утверждать, что термин личное подсобное хозяйство употреблен ошибочно. Кроме того, представляется целесообразным пп. 4 п. 2 ст. 2 законопроекта «Занятость граждан в Российской Федерации» изложить в новой редакции и относить к категории занятых только лиц, которые лично изготавливают и реализуют на регулярной основе товары традиционной хозяйственной деятельности, в том числе изделия народного художественного промысла по договорам гражданско-правового характера.

В соответствии с пп. 5 п. 2 ст. 2 законопроекта занятыми считаются лица, выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера о выполнении работ и оказании услуг, создании произведений по авторским договорам. Руководствуясь указанной нормой, органы службы занятости, отказывают в признании безработными граждан, заключивших гражданско-правовые договоры, даже в случае фактического отсутствия деятельности и получения какого-либо дохода. Обоснованием такого отказа выступает формальный признак — наличие действующего гражданско-правового договора. Фактическое получение трудового дохода и его величина при принятии органами занятости решения о признании лица безработным не учитываются.

Представляется, что подобный подход не соответствует целям и задачам законодательства о занятости населения в России, направленного на социальную защиту граждан.

Органами службы занятости и судами признаются занятыми также лица, получающие вознаграждение по договорам о приемной семье⁴. Основанием для такой практики является норма ч. 2 ст. 152 Семейного кодекса РФ, согласно которой в части, не урегулированной семейным законодательством, на договоры о приемной семье распространяются нормы гражданского законодательства о договорах возмездного оказания услуг. С учетом данной нормы суды приходят к выводу о выполнении приемным родителем обязанностей по содержанию, воспитанию и образованию детей на договорной возмездной основе.

Представляется, что вознаграждение в рамках указанных договоров в большей степени носит социальный характер и, по существу, не является вознаграждением за услугу или работу, поскольку воспитание ребенка — это процесс круглосуточный, который нельзя признать работой в ее буквальном понимании. Воспитание предполагает создание такой обстановки, в которой ребенок усваивал бы традиционные семейные и государственные ценности, свойственные российской культуре.

Однако заключение указанного договора лишает гражданина возможности воспользоваться не только помощью государства в поиске работы, но и финансовой поддержки в период трудоустройства. Такой подход не согласуется с общеправовым принципом социальной справедливости. В связи с особым характером и важностью для государства социально значимых функций, выполняемых приемной семьей, представляется целесообразным исключить приемных родителей из категории граждан, которые не могут быть признаны безработными.

⁴ Например, такие выводы сформулированы в кассационном определении Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 11.01.2022 № 88а-3717/2022, апелляционном определении Свердловского областного суда от 09.06.2016 по делу № 33-10199/2016, апелляционном определении Костромского областного суда от 13.10.2014 по делу № 33-1712, определении Кемеровского областного суда от 02.12.2011 по делу № 33-13658.

Еще одной категорией граждан, которые не могут быть признаны безработными, являются трудоспособные лица, осуществляющие уход за инвалидом I группы, ребенком-инвалидом или за престарелым. Им будет отказано службой занятости в оказании содействия в трудоустройстве и в регистрации в качестве безработных, поскольку у них имеется источник средств существования в виде социального пособия. Тот факт, что величина этого пособия намного меньше величины прожиточного минимума, законопроектом не учитывается. Фактически лица трудоспособного возраста остаются без средств для достойного существования, хотя выполняют важную и социально значимую для общества и государства функцию.

В исследованиях К. А. Белозеровой указывается, что потребность в предоставлении мер государственной поддержки в сфере занятости обуславливается отсутствием работы и, как следствие, средств к существованию⁵. Данная ситуация может приводить к наступлению социального риска бедности для гражданина и членов его семьи, а следовательно, возникновению потребности в социальной защите со стороны государства. В свою очередь, высокие показатели бедности неизбежно приведут к снижению экономического потенциала государства.

Е. А. Истомина указывает, что любое социальное предоставление должно быть целесообразным (т.е. должно способствовать достижению целей правового регулирования социального обеспечения посредством устранения неблагоприятных последствий наступления социальных рисков, гарантирования каждому человеку и его семье достаточного уровня жизни)⁶ и своевременным (т.е. должно быть направлено на преодоление последствий наступления социальных рисков в установленные — по возможности кратчайшие — сроки)⁷. Соответственно, для эффективной реализации государственной политики в области содействия занятости нужно своевременно выявлять потребность гражданина в трудоустройстве и предоставлении ему мер государственной социальной поддержки.

Сегодня в России 90 % занятого в экономике населения работают по найму, остальные 10 % трудоспособного населения работают в области не типичной за-

⁵ Белозерова К. А. Формальный подход к оценке занятости как фактор неэффективности мер защиты от безработицы // Электронное приложение к «Российскому юридическому журналу». 2022. № 4. С. 57–64.

⁶ Истомина Е. А. Целесообразность социальных предоставлений в контексте экономических интересов граждан и государства // Пермский юридический альманах. 2020. № 3. С. 517.

⁷ Истомина Е. А. Своевременность как принцип защиты от социальных рисков // За права трудящихся! Защита социально-трудовых прав работников в изменяющемся мире: возможности и ограничения : материалы Шестой Междунар. науч.-практ. конференции / под общ. ред. Ю. В. Иванчиной, Е. А. Истоминой. Екатеринбург : Урал. гос. юрид. ун-т, 2021. С. 58.

нятости, труд которых во многом характеризуется как прекарный (т.е. не защищенный или мало защищенный). Новые виды и формы трудовой деятельности (в широком смысле) размывают границы устоявшихся понятий и научно обоснованных определений в области трудовых отношений и социальной защиты населения.

В связи с этим остаются актуальной задача научного переосмысления понятия «безработный», содержащегося в законодательстве⁸.

Как показывает М. Ю. Федорова в своем исследовании, именно безработный гражданин является субъектом, нуждающимся в адресном обеспечении работой, дающей заработную плату. Отсутствие работы, приносящей заработную плату при желании и возможности гражданина работать, является основанием предоставления помощи в виде мер социальной защиты от безработицы⁹.

Согласно п. 1 ст. 12 проекта закона безработными признаются трудоспособные граждане, не относящиеся к занятым в соответствии с п. 2 ст. 2 настоящего проекта закона, зарегистрированные в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы (далее — зарегистрированные граждане), ищущие работу и готовые приступить к ней.

В своем исследовании К. А. Белозерова убедительно доказывает, что законодательство о занятости можно будет признать эффективным только в том случае, когда необходимые меры государственной социальной поддержки получают все обратившиеся за ними граждане, не имеющие трудового дохода, ищущие работу и готовые приступить к ней¹⁰. Вместе с тем нормативная база в сфере социальной защиты занятости должна быть всеобъемлющей, логически согласованной, объединяющей все меры социальной поддержки в рамках государственной системы социального обеспечения.

В свете изложенного содержание законопроекта нуждается в серьезном переосмыслении.

⁸ Корсаненкова Ю. Б. Понятие безработного и социальный риск безработицы в контексте системного подхода // Социальное и пенсионное право. 2019. № 4.

⁹ Федорова М. Ю. Теоретические проблемы правового регулирования социального страхования : монография. Омск : ОмГУ, 2003. С. 217.

¹⁰ Белозерова К. А. Формальный подход к оценке занятости как фактор неэффективности мер защиты от безработицы // Электронное приложение к «Российскому юридическому журналу». 2022. № 4. С. 57–64.

**ПРАВО НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ НА ТРУД:
ПРАВОВОЙ АСПЕКТ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА**

Карташова Г. Н.,

ведущий юрисконсульт
муниципального автономного общеобразовательного
учреждения Лицей № 1 города Южно-Сахалинска,
преподаватель Политехнического колледжа
Сахалинского государственного университета

Содержание понятия «труд» — емкое, сложное и многоаспектное, оно является предметом изучения целого ряда наук. Право на труд — это, с одной стороны, равная для всех возможность доступа к труду, реализации своих возможностей, но с другой стороны, для того чтобы стать участником трудовых правоотношений, необходимо наличие определенных условий (возраст, осознанность действий, системность, направленная на труд воля). В широком смысле реализация права на труд охватывает любую оплачиваемую деятельность.

Кроме того, «право на труд» — это общественные отношения по поводу поведения субъектов, вступающих в отношения, непосредственно связанные с процессом труда, а также ему предшествующие или вытекающие из трудовых.

Труд существовал задолго до появления права и его государственного регулирования. Большинство работ, посвященных исследованию права на труд, рассматривают его как субъективное право¹, гарантированное Конституцией РФ. Хотя в научной правовой литературе можно встретить разные позиции. Несомненным и объединяющим фактором для всех является то, что труд — ядро правового статуса работника и служит основой, базой для всех остальных прав, связанных с применением труда (право на оплату труда, право на отдых и т.д.).

Способы реализации права на труд могут быть самыми разнообразными: заключение трудового договора, договора гражданско-правового характера, организация самостоятельной трудовой деятельности.

Трудовой кодекс РФ в ст. 2, называя основные принципы отрасли трудового права, также устанавливает свободу труда и гарантии защиты трудовых прав. Свобода реализации права на труд представляет собой возможность труда конкретного субъекта в условиях, закрепленных законодательством и в соответствии с

¹ Подробнее см.: *Смирнов О. В.* Природа и сущность права на труд в СССР. М., 1964. С. 16–18; *Александров Н. Г.* Трудовое правоотношение. М.: Юридическое издательство Министерства юстиции СССР, 1948. С. 299; *Бугров Л. Ю.* Проблемы свободы труда в трудовом праве России. Пермь: Издательство Пермского университета, 1992. С. 15; *Воеводин.* Теоретические вопросы правового положения личности в советском общенародном государстве // Советское государство и право. 1963. № 24; *Егоров В. В.* Право на труд рабочих и служащих: теория и практика. М., 1986. С. 40.

призванием, способностями, квалификацией, образованием субъекта и с учетом общественной потребности без какой-либо дискриминации. Это право является общим, неотчуждаемым, гарантированным и абстрактным, неимущественным благом (хотя и связано с имущественным результатом в виде заработной платы, компенсаций и т.п.). Именно с этой позиции данное право может стать равным и доступным для реализации всеми законными способами.

Право на труд как элемент правоспособности, связанный непосредственно с личностью, может быть реализован только личными волевыми целенаправленными действиями лица. Полагаем, что понимание «право на труд» как права на работу по специальности и квалификации не находит сегодня своего подтверждения ни на практике, ни с точки зрения законодательства. Это связано с рядом факторов: закон не гарантирует трудоустройство каждому желающему, человек вообще может не заниматься трудовой деятельностью (будучи собственником имущества, быть учредителем юридического лица, не осуществляя там деятельность самостоятельно и т.п.), при этом такое поведение нельзя признать неправомерным или признать человека утратившим право на труд; несовершеннолетние принимаемые на работу также не способны к 14–15 годам получить ни специальность, ни квалификацию по объективным причинам.

Другое дело фактическая реализация способности к труду, она проявляется при наличии такого фактора, как достижение установленного законом возраста, что одновременно должно означать наличие воли к систематической трудовой деятельности и достижение определенного состояния психики (несмотря на то, что трудовое законодательство РФ не называет в качестве критерия трудовой правосубъектности — волевой критерий или психическое/физическое состояние здоровья, делая исключение для отдельных сфер деятельности).

Согласно ст. 16 ТК РФ для возникновения трудовых правоотношений необходимо заключение трудового договора (даже при условии фактического допуска к работе трудовой договор должен быть в последующем подписан сторонами). При этом работник — физическое лицо, должно отвечать требованию — достижение возраста 16 лет, а в случаях и порядке, установленных ТК РФ, на работу могут приниматься и лица, не достигшие указанного возраста (ст. 20 ТК РФ). К сожалению, в иных статьях Кодекса нет информации о конкретных минимальных возрастных границах. В научной литературе этот вопрос также не получил широкого распространения, а существующие мнения со времен советской правовой мысли и по настоящее время довольно противоречивы. И это несмотря на то, что возраст как юридический факт имеет первостепенное значение для возникновения большинства правовых отношений.

Способность человека к трудовой деятельности проявляется с малых лет. Незаблуждательно Е. А. Лактункина, изучая права ребенка в их динамике, подмечает, что права несовершеннолетних, будучи сложной конструкцией, требуют спе-

циального регулирования². И в отрасли трудового права вопрос установления возраста имеет первостепенное значение в силу обязательности именно личного выполнения трудовой функции, что требует и физического, и умственного усилия. Ю. В. Владимирова справедливо отмечает, что в трудовом праве возраст выступает как основание возникновения первичного правоотношения по формированию трудовой правосубъектности и как обстоятельство, влияющее на содержание и динамику трудовых и иных непосредственно связанных с ними правоотношений³. Поэтому для установления возраста возникновения фактической возможности реализации права на труд в узком понимании этого явления в праве (с позиции трудового законодательства) следует определить возрастные особенности лица в соотношении с действующими нормами трудового права.

В экономической науке нижней границей трудоспособного возраста считается 16 лет, равно как и в трудовом законодательстве, поскольку трудовая деятельность ребенка не должна отрицательно отражаться на образовательном процессе. Педагогика исходит из того, что подростку следует получить основное общее и среднее общее образование, являющиеся обязательными уровнями образования для любого гражданина⁴.

Тенденция развития законодательства и практики правоприменения последних лет позволяют отметить возрастание интереса к труду несовершеннолетних. Так, законодатель внес изменение в ст 63 ТК РФ, исключив промежуточное звено между несовершеннолетним и работодателем в виде органа опеки и попечительства, который выдавал письменное на трудоустройство лица в возрасте старше 14 лет. С 1 июня 2023 г. достаточно письменного согласия одного из родителей (попечителя) для заключения трудового договора с лицом, получившим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, либо с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, и без ущерба для освоения образовательной программы.

Особо отмечаем, что статья 63 ТК РФ дополнена частью четвертой, которая обеспечивает право на труд детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, получивших общее образование и достигших возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, либо детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, получающих общее

² См.: *Лактюкина Е. А.* Права ребенка в контексте концепции устойчивого развития : дис. ... канд. юрид. наук. Уфа, 2005. С. 62.

³ См.: *Владимова Ю. В.* Значение возраста работника в трудовом праве России : дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2002. С. 27.

⁴ См.: *Бреева Е. Б.* Дети в современном обществе. М. : Эдиториал УРСС, 1999. С. 21.

образование и достигших возраста четырнадцати лет. Им для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, и без ущерба для освоения образовательной программы необходимо получить письменное согласие органа опеки и попечительства или иного законного представителя для заключения трудового договора.

С согласия родителей (законных представителей), комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав и органа местного самоуправления, осуществляющего управление в сфере образования, обучающийся несовершеннолетний, достигнув возраста 15 лет, может оставить общеобразовательную организацию до получения основного общего образования (ч. 6 ст. 66 Закона об образовании⁵). В этом случае решается вопрос о его трудоустройстве и дальнейшем обучении. Ряд статей Трудового кодекса РФ (ст. 20, 63, 92, 348⁸ и иные) указывают, что ребенок в возрасте старше 15 лет способен выполнять отдельные виды трудовой деятельности по трудовому договору с соблюдением условий, установленных трудовым законодательством: в свободное от учебы время заниматься легким трудом в отраслях, не оказывающих негативного воздействия на его развитие и т.п.

В настоящее время существует много возможностей для легального трудоустройства несовершеннолетних. Так, повсеместно в образовательных организациях и не только создают трудовые бригады для несовершеннолетних, открывают лагеря труда и отдыха на период каникул обучающихся. Немаловажную роль при этом играет государственный федеральный портал «Работа в России», позволяющий трудоустроиться несовершеннолетним в любом регионе Российской Федерации во время учебных каникул.

В этой связи возникает вопрос о возрасте возникновения отраслевой (трудовой) правоспособности, в частности, многие ученые пишут об одномоментности возникновения правоспособности и дееспособности⁶. Другие ссылаются на установление в Трудовом кодексе РФ возраста для возникновения возможности трудиться — 14 лет, считая этот возраст рубежным и для трудовых правоотношений, и для иных отраслей права (гражданское; уголовное и иные)⁷.

Содержание объема трудовой правосубъектности может быть дифференцировано по различным основаниям, в числе которых можно выделить: возрастные,

⁵ Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2012. № 53 (ч. I). Ст. 7598.

⁶ См.: *Бондаренко Э. Н.* Трудовая правоспособность, дееспособность и юридические факты // Журнал российского права. 2003. № 1. С. 61–69; *Чефранова Е. А.* Правосубъектность несовершеннолетних по советскому гражданскому праву: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 1978. С. 3, 5; *Шебанова А. И.* Право и труд молодежи. М.: Юридическая литература, 1973. С. 50, 62.

⁷ См.: *Скобелкин В. Н.* Трудовые правоотношения. М., 1999. С. 159; *Щур-Труханович Л. В.* Организация трудовой деятельности несовершеннолетних. М., 2007. С. 30.

половые, физические и иные особенности физического лица. Причины для необходимости дифференциации труда несовершеннолетних очевидны. Как справедливо указала Н. Н. Яворчук «...это объективная закономерность развития трудового права, необходимость учитывать потребности различных групп современного общества»⁸.

Юридическая природа возрастного критерия трудовой правосубъектности граждан заключается в том, что именно с этим возрастом закон связывает достижение ими правового совершеннолетия. Нормы права, устанавливающие возрастную критерий трудовой правосубъектности, носят императивный характер, поскольку их нарушение противоречит интересам охраны труда подростков⁹. Несмотря на это, современное трудовое законодательство, предоставляя возможность несовершеннолетним участвовать в трудовой деятельности, явно недостаточно регулирует вопросы их участия в труде, не позволяет однозначно идентифицировать правосубъектность лиц в возрасте до 16 лет, равно как и состав элементов правосубъектности.

С выводом В. И. Миронова трудно не согласиться в части того, что ребенка можно признать субъектом трудового права при достижении им возраста 14 лет при условии, что этот ребенок поступил на работу с соблюдением всех требований, предусмотренных действующим законодательством. Обосновывает он свою позицию содержанием норм не только ч. 2–3 ст. 63 ТК РФ, но и ч. 4 ст. 37 ГПК РФ¹⁰, в соответствии с которой несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет по делам, возникающим из трудовых, публичных и иных отношений, вправе лично защищать свои интересы в суде. Учитывая, признаваемые законодательством РФ возможности самостоятельной реализации права на труд лицами с 14 лет, считаем, что лиц старше 14 лет, поступающих на работу, следует признавать субъектами трудового права, обладающими трудовой правоспособностью и дееспособностью.

⁸ Яворчук Н. Н. Правовое регулирование труда молод в РФ в условиях рыночной экономики : дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 2005. С. 93, 95.

⁹ См.: Трудовое право : учебник / под ред. О. В. Смирнова ; авт. кол. М. : Проспект, 2016. С. 67–68.

¹⁰ См.: Миронов В. И. Трудовое право : учебник. СПб. : Питер, 2009. С. 98.

ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Ким Е. Ф.,

старший преподаватель кафедры
трудового и экологического права Юридической школы
Дальневосточного федерального университета

С 1 сентября 2013 г. действует базовый закон об образовании в Российской Федерации¹ (далее — Закон об образовании 2012 г.). Помимо новаторского и интегрированного характера данный нормативный правовой акт ввел классификацию образовательных организаций в соответствии с образовательными программами, реализация которых является основной целью их деятельности. В сфере высшего образования таковыми являются образовательные организации, осуществляющие деятельность по основным образовательным программам высшего образования и научную деятельность. Отдельно статьей 24 Закона об образовании 2012 г. введено понятие федеральных университетов, деятельность которых осуществляется в рамках программ, разработанных федеральными университетами и утвержденных Правительством РФ. К примеру, правовой основой деятельности Дальневосточного федерального университета (ДВФУ) являлись Указ Президента РФ от 21.10.2009 № 1172 «О создании федеральных университетов в Северо-Западном, Приволжском, Уральском и Дальневосточном федеральных округах»², а также Программа развития федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Дальневосточный федеральный университет» на 2010–2019 годы, одобренная распоряжением Правительства РФ от 17.12.2010 № 2300-р³.

В качестве мероприятий по созданию системы управления образовательными программами было предусмотрено формирование института руководителей образовательных программ (ОП). Круг правоотношений, связанный с фигурой руководителя ОП является новеллой для российского законодательства в сфере образования. Программы развития Северного (Арктического), Приволжского,

¹ Об образовании в Российской Федерации : федер. закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (в ред. от 24.06.2023). СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 13.07.2023).

² О создании федеральных университетов в Северо-Западном, Приволжском, Уральском и Дальневосточном федеральных округах : Указ Президента РФ от 21.10.2009 № 1172. СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 13.07.2023).

³ Программа развития федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Дальневосточный федеральный университет»: распоряжение Правительства РФ от 17.12.2010 № 2300-р. СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 13.07.2023).

Уральского, Северо-Восточного федеральных университетов в 2013 г. не предусматривали для системы управления образовательными программами введение института руководителя ОП. Формат руководителя ОП являлся, в своем роде, «nou хау» Дальневосточного федерального университета. На сегодняшний день институт руководителя ОП существует и формализован практически во всех образовательных организациях высшего образования на территории РФ. Тем более интересен вопрос правового статуса данного должностного лица в сфере высшего образования.

Квалификационные требования, предъявляемые к руководителю ОП, его функциональные обязанности, права, зона ответственности в ДВФУ определяются Положением о руководителе образовательной программы и руководителе научного содержания образовательной программы, утвержденным решением Ученого совета ДВФУ (протокол от 31.10.2022 № 11-22)⁴. Согласно данному локальному нормативному акту руководителем ОП может быть лицо из числа профессорско-преподавательского состава ДВФУ, имеющее высшее образование, стаж научно-педагогической деятельности не менее одного года. Полномочия руководителя ОП возлагаются приказом проректора по учебной работе по представлению директора школы/института, филиала на учебный год. Руководитель ОП в своей деятельности подотчетен директору школы/института, филиала. Директор школы/института, филиала устанавливает руководителю ОП стимулирующую выплату из фонда стимулирующих выплат на основании заключаемого с ним дополнительного соглашения.

Анализ норм локального акта ДВФУ, регулирующих права и обязанности руководителя ОП, на наш взгляд, имеет много общего с квалификационными характеристиками должности декана факультета, содержащимися в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих⁵. Однако в самом Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих должность руководителя ОП отсутствует. Более того, мониторинг федерального законодательства в сфере образования дает основания предполагать, что введение института руководителя ОП в систему управления ДВФУ на уровне хотя и федеральных актов, но не имеющих нормативного характера (в данном случае это — названная выше Программа развития ДВФУ) и локальных актов работодателя, вступает в противоречие с нормативными правовыми актами федерального уровня. Закон об образовании 2012 г. предусматривает должности педагогических работников, которые относятся к профес-

⁴ URL: <https://www.dvfu.ru/>.

⁵ Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих: приказ Минздравсоцразвития РФ от 11.01.2011 № 1н (в ред. от 25.01.2023). СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 13.07.2023).

сорско-педагогическому составу и научных работников из категории научно-педагогических работников, а также понятие «иные работники образовательных организаций», к которым причисляются должности инженерно-технических, административно-хозяйственных, производственных, учебно-вспомогательных, медицинских и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции. Даже если предположить, что руководитель ОП будет отнесен к данной категории работников образовательной организации, то возникает еще одна коллизия в законодательстве. Как гласит п. 3 ст. 52 закона об образовании 2012 г., права, обязанности и ответственность работников данной категории устанавливаются законодательством РФ, уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами образовательных организаций, должностными инструкциями и трудовыми договорами. Как было уже нами установлено, в нормативных правовых актах федерального уровня отсутствует правовое регулирование института руководителя ОП. При обращении к Уставу ДВФУ⁶, Правилам внутреннего трудового распорядка ДВФУ⁷, приказам ректора о структурах и штатной численности школ ДВФУ мы также не находим упоминаний о фигуре руководителя ОП. Единственным локальным актом, регулирующим правовой статус руководителя ОП в ДВФУ, является уже упомянутое Положение о руководителе образовательной программы и руководителе научного содержания образовательной программы. Существуют также приказы проректора ДВФУ о назначении руководителей образовательных программ высшего образования.

На первый взгляд создается впечатление, что в целом локальные акты ДВФУ не ухудшают положение работников по сравнению с установленными трудовым законодательством, как того требует часть 4 ст. 8 Трудового кодекса РФ⁸. Но, по нашему мнению, отсутствие системного регулирования института руководителей ОП негативно отражается на уровне социальных гарантий работников, выполняющих данный функционал.

Во-первых, так как должность руководителя ОП отсутствует в штатной структуре ДВФУ, то с работниками, выполняющими функции руководителей ОП, не заключаются трудовые договоры. Отсутствие трудового договора уже создает опасность возникновения правонарушения. Более того, отсутствие трудового договора, заключенного в письменной форме — есть прямое нарушение норм Трудового кодекса РФ.

⁶ URL: [https://www.dvfu.ru/upload/medialibrary/307/Устав%20ДВФУ%20\(новая%20ред.акция,%2011.02.2019\).pdf](https://www.dvfu.ru/upload/medialibrary/307/Устав%20ДВФУ%20(новая%20ред.акция,%2011.02.2019).pdf).

⁷ URL: https://www.dvfu.ru/upload/medialibrary/fd3/Pravila_rasporyadka_12.01.2012.pdf.

⁸ Трудовой кодекс Российской Федерации : федер. закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 19.12.2022). СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 13.07.2023).

Также совершенно не понятен правовой режим функционала руководителя ОП: совместительство или совмещение? По признакам данные отношения в большей степени подпадают под характеристику совмещения, хотя с точки зрения уровня социальной защищенности для работника был бы более предпочтителен институт внутреннего совместительства. Но, исходя из факта отсутствия комплексного нормативного регулирования, фигура руководителя ОП остается без должного правового статуса.

Во-вторых, отсутствие системного регулирования института руководителей ОП создает для данной категории работников трудности с установлением, например, трудового стажа, оплатой труда, режимом рабочего времени и времени отдыха.

Установление стимулирующей выплаты на усмотрение директора школы/института, филиала (в данном случае как представителя работодателя), на наш взгляд, напрямую нарушает основные принципы правового регулирования трудовых отношений, так как допускает выполнение работы без гарантированной оплаты.

Однозначно, имеют место сложности по установлению и контролю за соблюдением режима труда и отдыха для руководителей ОП, так как выполнение функции руководителей ОП, как правило, возложены на работников, которые являются действующими преподавателями и занимают должности профессоров, доцентов, заведующих кафедрами. Совместить и проконтролировать количество нагрузки в пределах, установленной законом сокращенной продолжительности рабочего времени для педагогических работников, без нарушения норм в условиях отсутствия четко определенного правового статуса руководителя ОП, весьма проблематично.

Наличие правового пробела в законодательстве приводит к его восполнению правоприменителем, что, как правило, носит дискриминационный характер при отсутствии минимальных гарантий трудовых прав работников. Анализ локальных актов работодателей-образовательных учреждений указывает на тенденцию к закреплению функционала руководителя ОП по примеру ДВФУ с выплатами стимулирующего характера или включением определенного количества часов в раздел «Научно-методическая работа» индивидуального плана преподавателя (вторая половина рабочего дня) в качестве компенсации за выполнение обязанностей руководителя ОП.

Руководитель ОП в современных реалиях высшего образования является ключевой фигурой образовательного процесса. Отсутствие на протяжении 10 лет закрепленного на федеральном уровне правового статуса одного из главных субъектов образовательных отношений дестабилизирует образовательную среду и трудовые правоотношения. Разработка и принятие профессионального стандарта в области руководства образовательными программами позволит усовершенствовать образовательные отношения и гарантировать соблюдение трудовых прав работников.

ПРОБЛЕМЫ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ В УСЛОВИЯХ НОВЫХ ВЫЗОВОВ

Лютаревич-Гефтер Ю. А.,

кандидат юридических наук,

доцент кафедры гражданского процесса,

публично-правовой деятельности и организации

службы судебных приставов

Всероссийского государственного университета юстиции

(РПА Минюста России)

Вот уже два с половиной года глава 49.1 Трудового кодекса РФ¹ действует в существенно переработанной редакции. Прежняя редакция указанной главы подвергалась обоснованной критике, как содержащая серьезные недостатки и в том числе правовые пробелы. Например, ранее предусматривалась возможность устанавливать условие о дистанционном выполнении трудовой функции исключительно в трудовом договоре, хотя некоторые представители среднего и крупного бизнеса закрепляли его и в дополнительных соглашениях к трудовым договорам, а суды рассматривали такие действия как правомерные². Еще одним неочевидным недостатком прежнего правового регулирования была возможность указывать в трудовом договоре о дистанционной работе дополнительные основания его расторжения по инициативе работодателя (ч. 1 ст. 312.5 Трудового кодекса РФ в редакции, утратившей силу). Указанное дозволение привело к тому, что некоторые работодатели, желая иметь возможность в любой момент расстаться с дистанционными работниками, стали закреплять такое основание увольнения, как «принятие работодателем решения о расторжении трудового договора». Данная формулировка впоследствии признавалась судами незаконной в силу своего дискриминационного характера, позволяющего увольнять дистанционных работников без указания мотива и в отсутствие вины последних, что ставило дистанционных работников в неравное и менее выгодное положение по сравнению с иными категориями работников³.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Российская газета. № 256. 31.12.2001.

² Апелляционное определение Московского городского суда от 06.07.2017 по делу № 33-21198/2017 // URL: <https://mos-gorsud.ru/mgs/services/cases/appeal-civil/details/1de55e6c-0d48-4e45-9962-ebbdae8dab33?caseNumber=33-21198/2017> (дата обращения: 26.05.2023).

³ Решение Невского районного суда г. Санкт-Петербурга от 29.09.2020 по делу № 2-2688/2020 // URL: https://nvs--spb.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=596324624&delo_id=1540005&new=0&text_number=1 (дата обращения: 26.05.2023).

Однако несмотря на наличие судебной практики по отдельным трудовым спорам с дистанционными работниками, свидетельствующей о несовершенстве правового регулирования в данной сфере, лишь пандемия COVID-19 стала триггером к обновлению главы 49.1 Трудового кодекса РФ. В новой ее редакции законодатель предусмотрел, в частности, что дистанционная работа может выполняться также на основании дополнительного соглашения к трудовому договору, а в исключительных случаях — на основании специального локального нормативного акта. Кроме того, была устранена возможность для работодателей расторгать трудовые договоры с дистанционными работниками по своей инициативе по основаниям, закрепленным в этих договорах. Вместо этого в ст. 312.8 Трудового кодекса РФ были включены два дополнительных основания прекращения трудового договора. Первое из них позволяет по инициативе работодателя уволить дистанционного работника, если тот без уважительной причины не взаимодействует с работодателем более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса от работодателя (более длительный срок может быть установлен локальным нормативным актом). Данное основание расторжения трудового договора можно рассматривать как аналог увольнения за прогул, ведь дистанционные работники выполняют трудовую функцию по месту своего нахождения, следовательно, применить к ним основание, предусмотренное подпунктом «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, проблематично, учитывая, что дистанционный работник может присутствовать на рабочем месте и при этом не выполнять трудовую функцию.

Второе дополнительное основание прекращения трудового договора может быть применено только к лицам, которые постоянно работают дистанционно. Таких работников можно уволить в соответствии с ч. 2 ст. 312.8 Трудового кодекса РФ, если они изменили местность выполнения трудовой функции, и это повлекло невозможность сохранения прежних условий трудового договора. Наиболее ярким примером к возможному применению данного основания служит ситуация, когда дистанционный работник переезжает в местность с особыми климатическими условиями, что влечет обязанность работодателя выплачивать ему заработную плату с учетом районного коэффициента и процентной надбавки. Если работодатель не готов нести дополнительные расходы, он вправе прекратить трудовой договор по данному основанию.

Анализ судебной практики по спорам с участием дистанционных работников позволяет утверждать, что после вступления в силу законодательных новелл большинство неурегулированных разногласий возникают из-за допущенных работодателями нарушений при оформлении дистанционной работы. Например, в одном деле работник длительно трудился дистанционно. Однако экземпляр дополнительного соглашения о переводе на дистанционную работу находился только у работника. Работодатель счел данный документ подложным и уволил работника

за прогул. Последний подал иск о восстановлении в должности. Суды апелляционной и кассационной инстанций поддержали работника, придя к выводу, что тот трудился дистанционно, а значит, причин расторгать трудовой договор по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ у работодателя не было⁴. В другом аналогичном деле работник также был уволен за прогул, но суд восстановил его на работе, признав, что работник исполнял трудовую функцию дистанционно, а работодатель в нарушение законодательства не оформил дополнительное соглашение о дистанционной работе в письменной форме, что не должно повлечь для работника негативных последствий⁵. Также суды отмечали, что «фактическое содержание соглашения между сторонами трудового договора об условиях выполнения работником трудовых обязанностей может быть установлено судом не только на основе письменного трудового договора или других документов, оформленных при приеме на работу, но и на основе иных достоверных доказательств, возможность использования которых действующим законодательством не исключается»⁶. Таким образом, в судебной практике сложился достаточно целостный подход, согласно которому при решении вопроса о том, выполнялась ли трудовая функция дистанционно, суды учитывают не только наличие или отсутствие соответствующих кадровых документов, но и исследуют любые имеющиеся доказательства, подтверждающие или опровергающие доводы сторон⁷.

Необходимо обратить внимание и на то, что за последний год внешнеполитическая ситуация привела к распространению такого явления, как дистанционная работа из-за рубежа. В этой связи появилась законодательная инициатива, предусматривающая отнесение вознаграждения и иных выплат при выполнении дистанционным работником трудовой функции из-за рубежа шесть месяцев в году и более к доходам от источников в РФ и установление для таких доходов налоговой

⁴ Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 10.04.2023 № 88-11205/2023 // URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=KSOJ001&n=123844#idbu8gTp4takbbm4> (дата обращения: 01.06.2023).

⁵ Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 13.12.2021 № 88-26095/2021 // URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=KSOJ001&n=712564#ri6w8gToBpZpE15k> (дата обращения: 01.06.2023).

⁶ Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 22.12.2021 по делу № 88-20937/2021 // URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=KSOJ003&n=50026#6NDz8gTWUikpieH61> (дата обращения: 01.06.2023).

⁷ Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 22.12.2022 по делу № 88-29951/2022 // URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=KSOJ002;n=91624#fid19gTRYSO3dwhD> (дата обращения: 01.06.2023).

ставки в размерах, предусмотренных для налогоплательщиков, являющихся налоговыми резидентами РФ⁸. Изложенное означает, что, если законодательные изменения будут приняты, с 2024 г. российские работодатели будут взимать с дистанционных работников, не являющихся налоговыми резидентами РФ, НДФЛ по ставке 13 % (15 % при превышении размера доходов суммы в 5 млн руб. в год), а не по ставке 30 %, установленной для нерезидентов.

Планируемое нововведение, по-видимому, свидетельствует о стремлении законодателя сохранить для отечественной экономики работников, уехавших из РФ, предоставляя им налоговые льготы. Вместе с тем важно обратить внимание, что проектируемое правовое регулирование не содержит никак новелл, которые касались бы регулирования трудовых отношений с дистанционными работниками, осуществляющими трудовую функцию из-за рубежа.

Как известно, в силу ч. 1 ст. 13 Трудового кодекса РФ действие российского трудового законодательства по общему правилу распространяется только на территорию нашей страны. Исключения составляют случаи правового регулирования трудовых отношений с участием работников дипломатических и иных представительств РФ, осуществляющих трудовую деятельность за рубежом (глава 53 Трудового кодекса РФ). Нормы Трудового кодекса РФ, закрепляющие особенности правового регулирования труда дистанционных работников, не содержат специальной оговорки о распространении своего действия на отношения, при которых трудовая функция выполняется из-за рубежа. Из чего следует вывод о том, что в данной части содержится законодательный пробел.

Вместе с тем, несмотря на имеющуюся правовую неопределенность, суды при разрешении соответствующей категории споров приходили к выводу, что лица, проживающие за рубежом, не лишены права на трудоустройство на дистанционную работу к работодателю, находящемуся в РФ⁹. Также правомерным признавалось применение к дистанционному работнику, самовольно уехавшему за границу и оттуда выполнявшему трудовую функцию, дисциплинарного взыскания¹⁰. Таким образом, в данной ситуации российский суд рассматривал спор о за-

⁸ Законопроект внесен в Государственную Думу ФС РФ 31.05.2023 № 369931-8 «О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации» // URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/369931-8> (дата обращения: 04.06.2023).

⁹ Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 02.06.2020 № 33-8432/2020 // URL: https://sankt-peterburgsky--spb.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=43203089&delo_id=5&new=5&text_number=1 (дата обращения: 04.06.2023).

¹⁰ Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 09.09.2021 по делу № 88-20461/2021 // URL: https://2kas.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&

конности применения дисциплинарного взыскания к работнику, осуществлявшему трудовую функцию дистанционно из-за рубежа, исходя из норм отечественного трудового права.

Учитывая изложенное, очевидной становится необходимость устранить правовую неопределенность и легализовать на уровне Трудового кодекса РФ дистанционное осуществление трудовой функции из-за границы.

Необходимо обратить внимание на позицию Минтруда России, который указывает, что с лицами, дистанционно работающими из-за рубежа, следует заключать гражданско-правовые договоры, а не трудовые¹¹. Свою позицию ведомство обосновывает тем, что работодатель не в силах исполнить требования отечественного законодательства относительно создания безопасных условий и охраны труда, если работник выполняет трудовую функцию из-за границы¹². В Минфин России также ранее поступали вопросы работодателей, касающиеся уплаты НДФЛ с доходов в виде заработной платы по трудовому договору о дистанционной работе за пределами РФ. В связи с этим представители ведомства давали необходимые разъяснения¹³.

Изложенное позволяет заключить, что в настоящее время усилия законодателя направлены в первую очередь на регулирование вопросов налогообложения доходов в виде заработной платы, получаемой дистанционными работниками, выполняющими трудовую функцию из-за рубежа. Вопросы правового регулирования трудовых отношений с такой категорией работников, к сожалению, оставлены без должного внимания.

В связи с изложенным актуальным становится вопрос придания правовой определенности сложившейся практике дистанционной работы из-за рубежа. В этой связи предлагается, во-первых, рассмотреть вопрос о дополнении ст. 13 Трудового кодекса РФ положением о том, что федеральные законы и иные нормативные правовые акты РФ, содержащие нормы трудового права, действуют в отношении работников, находящихся за рубежом и выполняющих трудовую функцию дистанционно, если работодателем выступает российское физическое или юридическое лицо, осуществляющее деятельность на территории РФ. Во-вторых, для такой категории работников необходимо сделать обязательным условие трудового договора о том, что работник, находящийся за рубежом и выполняющий трудовую функцию дистанционно, обязуется соблюдать миграционное и налого-

name_op=doc&number=1641437&delo_id=2800001&new=2800001&text_number=1 (дата обращения: 04.06.2023).

¹¹ Письмо Минтруда России от 07.08.2015 № 17-3/В-410 // Документы и комментарии. 2015. № 18.

¹² Письмо Минтруда России от 16.01.2017 № 14-2/ООГ-245 // Нормативные акты для бухгалтера. 2017. № 10.

¹³ Письмо Минфина России от 01.08.2018 № 03-04-06/54321 // СПС «КонсультантПлюс».

вое законодательство государства страны пребывания и уведомлять работодателя не позднее следующего рабочего дня о возникновении правовых, технических или организационных изменений, более не позволяющих ему осуществлять трудовую функцию. В-третьих, представляется целесообразным внесение изменений в ст. 312.7 Трудового кодекса РФ и в Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ¹⁴ с целью освободить работодателей от обязанностей уплачивать взносы на социальное страхование от несчастных случаев на производстве и расследовать их, если работник пребывает за рубежом и выполняет трудовую функцию дистанционно.

¹⁴ Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» // СЗ РФ. 1998. № 31. Ст. 3803.

ПРИНЦИПЫ ЗАНЯТОСТИ: НОВЫЙ ВЗГЛЯД

Павловская О. Ю.,
доцент (приглашенный преподаватель) Высшей школы бизнеса
Национального исследовательского университета
«Высшая школа экономики»,
кандидат юридических наук, доцент

Ключевые принципы политики РФ в сфере содействия занятости и трудоустройства, пути к ее реализации с учетом международной практики законодательно закреплены в ст. 7, 37 Конституции РФ. Среди основных принципов трудового права в ст. 2 ТК РФ закреплен принцип защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве.

Основным национальным правовым актом в области содействия занятости и трудоустройства является Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее — Закон о занятости), определяющий экономические и организационные основы государственной политики в области занятости населения. Закон о занятости позволил установить экономические и правовые формы и методы регулирования отношений занятости.

Являясь комплексным и межотраслевым, указанный акт призван определить систему мер, способов и средств осуществления государством политики на рынке труда, имеющей целью содействие осуществлению гражданам права на полную, продуктивную и свободно избранную занятость.

В науке нет единства мнений по вопросу о принципах в области правового регулирования отношений в сфере занятости.

Довольно широкое распространение в научной и учебной литературе получил подход к определению принципов занятости во взаимосвязи с проведением государственной политики содействия занятости, когда в качестве базы для определения принципов этой комплексной отрасли законодательства представители научного сообщества¹ выделяют основные направления государственной политики в области занятости, зафиксированные в ст. 5 Закона.

Конституция РФ регулирует отношения в сфере труда и занятости многопланово: ориентирует на их рассмотрение в контексте основ конституционного строя (ст. 7); закрепляет свободу труда; важнейшие требования к его условиям, а также

¹ См., например: Худякова С. С., Собянина М. Д. о принципах правового регулирования отношений по содействию занятости и о социальной защите от безработице в России // Вестник Пермского университета: юридические науки. 2009. Вып. 1 (3). С. 115–121; Орлова Е. Е. Понятие и принципы правового регулирования занятости населения // Вестник Нижегородского университета имени Н. И. Лобачевского. 2015. № 5–6. С. 293–296.

право на защиту от безработицы; отдельные принципы, на которых должна строиться государственная политика занятости (создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, свободный выбор труда и занятости, право на защиту от безработицы, включая гарантии по социальному обеспечению) прямо закреплены в ст. 7, 37, 39.

Другие принципы могут быть выведены из конституционных положений и норм Закона о занятости»².

Так, свобода труда входит в число межотраслевых принципов. Юридическое обеспечение принципа свободы труда в законодательстве (кроме прочих аспектов) выражается в предоставлении гарантий занятости, в запрете необоснованного отказа в заключении трудового договора, запрет дискриминации в сфере труда.

Запрет дискриминации³ в сфере труда также основан на международных нормах⁴ и проявляется в недопущении ограничения в трудовых правах и свободах и в недопущении получения каких-либо преимуществ⁵.

Принцип защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве, прямо закрепленный в ст. 2 ТК РФ находит отражение в ряде других статей Трудового кодекса РФ. Работодатель не обладает абсолютной свободой в расторжении трудового договора, перечень оснований увольнения установлен законом, а в ряде случаев работодатель обязан принимать меры к трудоустройству увольняемых работников.

Например, при увольнении по сокращению численности (штатов), по причине обнаружившегося несоответствия занимаемой должности по результатам аттестации, при лишении специального права при дисквалификации работника и

² Сулягина Е. А. Труд и занятость — объекты конституционно-правового регулирования в Российской Федерации как социальном государстве // Современное право. 2018. № 6.

³ Примечателен отмеченный в научной литературе факт отсутствия закрепления в советском законодательстве (КЗОТ РСФСР) понятия «дискриминация». Только в преамбуле отмечалось, что в соответствии с Конституцией СССР и Конституцией РСФСР гражданам обеспечивается равноправие в области труда. Независимо от национальности и расы, а женщинам в СССР предоставлялись равные с мужчинами права на труд, на оплату труда, отдых и социальное обеспечение. Однако на территории СССР и РСФСР наряду с конституционными нормами действовали и нормы ряда конвенций. В частности, Конвенция МОТ № 11 «О дискриминации в области труда и занятий», ратифицированная Указом Президиума ВС СССР от 31.01.1961. См.: Мазуренко С. В. Природа и классификация принципов российского трудового права : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2020. С. 78–79 ; Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права : учебник : в 2 т. Т. 1 : Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. М. : Статут, 2009. С. 179.

⁴ См. п. 1 гл. 2 настоящего исследования.

⁵ См.: Филющенко Л. И., Плешакова Н. Н. Трудовое право : учеб. пособие. Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2019. С. 21.

в других случаях работодатель обязан предложить работнику иную работу (должность), которую работник может выполнять с учетом имеющейся у него квалификации⁶.

Раскрывается данный принцип в нормах законодательства о занятости. Государство через органы службы занятости бесплатно оказывает услуги по профориентации и подбору подходящей работы. В случае признания гражданина безработным ему выплачивается пособие по безработице, предоставляется возможность переобучения, переквалификации, переезда в другую местность и др.

Запрет принудительного труда и его определения базируются на Конвенции МОТ № 29⁷, в которой сказано, что принудительный и обязательный труд означает всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания и для которой это лицо не предложило добровольно своих услуг.

Запрещение принудительного труда установлено в статье 4 ТК РФ.

В ней, в частности, сказано, что нельзя заставлять гражданина выполнять определенную работу или иные задачи: в целях поддержания дисциплины; в качестве меры ответственности за участие в забастовке; в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития; в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе; в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

В этой же статье говорится о том, что принудительный труд не включает в себя:

- работу, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе;
- работу, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения в порядке, установленном федеральными конституционными законами;
- работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

⁶ Филющенко Л. И., Плешакова Н. Н. Трудовое право. С. 22.

⁷ Конвенция № 29 Международной организации труда (с изм. от 11.06.2014) «Отноительно принудительного или обязательного труда» (принята в г. Женеве 28.06.1930 на 14-й сессии Генеральной конференции МОТ) // Ведомости ВС СССР. 02.07.1956. № 13. Ст. 279.

— работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров.

В соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами, работник имеет право отказаться от работы не только в связи с возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, но и при нарушении работодателем установленных сроков выплаты заработной платы или выплаты ее в неполном размере (с. 142 ТК РФ).

И наконец, в ч. 2 ст. 1 Закона о занятости закреплены положения о том, что гражданам принадлежит исключительное право распоряжаться своими способностями к производительному, творческому труду, а принуждение к труду в какой-либо форме не допускается, если иное не предусмотрено законом.

При этом незанятость граждан не может служить основанием для привлечения их к административной и иной ответственности.

Вместе с тем проведенный нами выше системный анализ законодательства о занятости, а также «наблюдение и анализ сферы правового регулирования» данной сферы отношений другими исследователями показали, что «в данный момент четко прослеживается тенденция к расширению ее границ и вовлечению в данную сферу все числа общественных отношений»⁸.

На фоне «тектонических, цивилизационных сдвигов, связанных с абсолютной ломкой устоев жизни миллиардов людей, ставших не нужными в условиях нового цифрового уклада»⁹, усиливаются процессы трансформации трудовых отношений в новые формы трудовой занятости, обостряется проблема сохранения полной и продуктивной занятости человека. Отсюда следует, что современная эпоха предъявляет новые требования к системе правовых инструментов, регулирующих отношения сферы занятости, диктует необходимость к смещению акцентов в сторону усиления правовых и социальных гарантий как занятых, так и незанятых граждан.

Из п. 1 ст. 5 Закона о занятости следует, что государство обязано проводить государственную политику содействия реализации прав граждан в области занятости. Под такой государственной политикой следует понимать совокупность принимаемых государством мер и проводимых им мероприятий, направленных на обеспечение гражданам возможности реализовать свои права в сфере занятости¹⁰.

⁸ Смирнова А. В. Принципы права в системе источников современного российского права : дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2020. С. 148.

⁹ Овчинников А. П. Риски в процессах цифровизации права // Юридическая техника. 2019. № 13. С. 261.

¹⁰ Бондарева Э. С., Шавин В. А., Чершинцева Е. А., Зенков М. Ю., Бирюкова Т. А., Богатырева Н. В., Слесарев С. А., Тишин Р. В. Комментарий к Закону РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (постатейный) // СПС «Консультант-Плюс». 2017.

Как отмечает А. Я. Петров, «предусмотрев в Законе, что государство проводит политику содействия реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость, федеральный законодатель гарантировал всем гражданам России бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве при посредничестве органов службы занятости»¹¹.

Соглашаясь с мнением К. А. Белозеровой о том, что «эффективность данной политики, по мнению, К. А. Белозеровой, «во многом зависит от эффективности правового регулирования в сфере занятости», «возможностей в достижении глобальной цели борьбы с безработицей, а также ее соответствия целям полноценной защиты граждан от безработицы»¹².

Представляется, что современная система законодательства сферы занятости должна базироваться на ряде, как нам представляется на следующих ключевых принципах:

- 1) свобода выбора гражданами занятости;
- 2) запрещение принудительного труда;
- 3) запрещение дискриминации в сфере занятости населения, обеспечения равных возможностей гражданам, независимо от пола, возраста, социального положения, политических убеждений и отношения к религии в реализации права на добросовестный труд и свободный выбор занятости;
- 4) формирование эффективной государственной политики в сфере труда, направленной на обеспечение полной, продуктивной и свободно избранной занятости для всех граждан;
- 5) право граждан на выбор места работы путем прямого обращения к работодателю или путем бесплатного посредничества государственной службы занятости населения или содействия других организаций по содействию в трудоустройстве населения.
- 6) обеспечение равных возможностей в сфере труда для лиц с ограниченными возможностями и трудящихся в незащищенных формах занятости, включая доступность профессионального образования;
- 7) создание механизмов, способствующих приобретению работниками знаний, умений, навыков и опыта работы на протяжении всей их жизни;
- 8) повышение эффективности федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

¹¹ Петров А. Я. Занятость: гарантии прав граждан // Законодательство и экономика. 2013. № 12. С. 5–13.

¹² Белозерова К. А. Формальный подход к оценке занятости как фактор эффективности мер защиты от безработицы // Электронное приложение к Российскому юридическому журналу. 2022. № 4. С. 57–64.

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ СЛУЖЕБНЫЕ СПОРЫ
СОТРУДНИКОВ АППАРАТА ВЕРХОВНОГО СУДА РФ:
ВОПРОСЫ ЗАКОННОСТИ И ЛЕГИТИМНОСТИ**

Панкратов В. В.,

заместитель декана юридического факультета
Академии труда и социальных отношений

Работники аппарата Верховного Суда РФ являются федеральными государственными гражданскими служащими (раздел 13.1 Указа Президента РФ от 25.07.2006 № 763 «О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих»¹). Общее руководство деятельностью аппарата Верховного Суда РФ осуществляет Председатель Верховного Суда РФ (часть 3 статьи 17 Федерального конституционного закона от 05.02.2014 № 3-ФКЗ № «О Верховном Суде Российской Федерации»², далее — Федеральный конституционный закон от 05.02.2014 № 3-ФКЗ), он же назначает на должность и освобождает от должности работников аппарата Верховного Суда РФ (пункт 27 части 3 статьи 12 Федерального конституционного закона от 05.02.2014 № 3-ФКЗ³).

Закону и указу вторит (иначе нельзя) «Положение об аппарате Верховного Суда Российской Федерации», утвержденное постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 21.10.2015⁴, далее — Положение, согласно пункту 4.2 которого работники аппарата Верховного Суда РФ являются федеральными государственными служащими и замещают должности федеральной государственной гражданской службы.

Пункт 4.3 Положения уточняет, что должностные обязанности, права и ответственность работников аппарата Верховного Суда РФ, являющихся федеральными государственными гражданскими служащими, и порядок прохождения ими федеральной государственной гражданской службы устанавливаются должностными регламентами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами о федеральной государственной службе. Должностные регламенты утверждаются Председателем Верховного Суда РФ и по его поручению — первым заместителем Председателя Верховного Суда РФ и заместителями Председателя Верховного Суда РФ.

¹ СЗ РФ. 2006. № 31 (1 ч.). Ст. 3459.

² СЗ РФ. 2014. № 6. Ст. 550.

³ Там же.

⁴ По данным СПС «КонсультантПлюс» документ не опубликован.

Пункт 2 части 1 статьи 70 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»⁵ (далее — Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ) указывает на суд как на орган по рассмотрению индивидуальных служебных споров, порядок разрешения которых, согласно части второй этой же статьи данного закона определяется гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

Поскольку гражданское процессуальное законодательство Российской Федерации при рассмотрении гражданских дел вправе применять только суд общей юрисдикции, делаю вывод, что речь в указанной норме идет именно о нем. Высшим судебным органом по гражданским делам является Верховный Суд РФ (часть 1 статьи 2 Федерального конституционного закона от 05.02.2014 № 3-ФКЗ⁶).

В результате имеем — индивидуальные служебные споры федеральных государственных служащих аппарата Верховного Суда РФ с представителем нанимателя — Председателем Верховного Суда РФ по правилам гражданского процессуального законодательства Российской Федерации подлежат рассмотрению системой судов общей юрисдикции, во главе которой стоит Верховный Суд РФ, осуществляющий правосудие под руководством Председателя Суда, который параллельно осуществляет общее руководство деятельностью аппарата Верховного Суда, а также назначает на должность и освобождает от должности работников этого аппарата.

Видимо, по этой причине мне не удалось разыскать ни одного гражданского дела по индивидуальному служебному спору федерального гражданского служащего аппарата Верховного Суда РФ с представителем нанимателя — Председателем Верховного Суда РФ.

Допускаю, что плохо смотрел и дела по обращениям этой категории государственных служащих в суд за урегулированием возникших разногласий в судебной практике всё же возникали (что маловероятно) или могут возникнуть (что более вероятно). Вопрос — как их рассматривать? Ответ — никак. И причиной тому гражданское процессуальное законодательство Российской Федерации, которое в соответствии с частью 2 статьи 70 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ⁷ подлежит применению для урегулирования разногласий, если таковые возникнут между субъектами государственной службы.

Естественно, я имею в виду не все гражданское процессуальное законодательство, а такой его институт, как отводы. Применительно к гражданскому процессу судья не может участвовать в рассмотрении дела и подлежит отводу, если он лично, прямо или косвенно заинтересован в исходе дела либо есть иные обстоятельства, которые могут вызвать сомнение в его беспристрастности (пункт 3

⁵ СЗ РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.

⁶ СЗ РФ. 2014. № 6. Ст. 550.

⁷ СЗ РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.

части 1 статьи 16 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации⁸). Иными словами, для отвода судьи достаточно возникновения сомнений в его беспристрастности, не более того.

В соответствии со статьей 35 ГПК РФ право заявить отвод предоставлено — истцу; ответчику; прокурору; третьему лицу, заявляющему самостоятельные требования относительно предмета спора; лицу, обращающемуся в суд за защитой прав, свобод и законных интересов других лиц или вступающему в процесс в целях дачи заключения по основаниям, предусмотренным статей 4, 46, 47 ГПК РФ; заявителю и другим заинтересованным лицам по делам особого производства. Некоторые из вышеперечисленных участников процесса иногда этим правом пользуются.

В обобщенном виде часто встречающиеся в заявлениях основания для отвода можно свести к следующему:

— субъект, подлежащий отводу, прямо или косвенно находится (находился) в подчинении или иной служебной зависимости от одного из участников процесса;

— субъект, подлежащий отводу, находится (находился) в родственных, деловых, партнерских или иных непроцессуальных отношениях с одним из участников процесса.

Сложно представить, что у кого-то не возникнет сомнения в беспристрастности судьи по делу, ответчиком по которому выступает представитель нанимателя в лице Председателя Верховного Суда РФ. Тем не менее следует признать, что возникшее сомнение в беспристрастности судьи ни к чему не обязывает тех лиц, которые участвуют в деле. Как уже отмечалось, это их право, и только.

Однако при наличии оснований для отвода, судья, помощник судьи, и секретарь судебного заседания, обязаны заявить самоотвод. Так гласит часть 1 статьи 19 ГПК РФ. Тут интересны два момента, во-первых, речь идет уже не о праве, а об обязанности и, во-вторых, указанная обязанность распространена не только на членов судебского корпуса, но и на работников аппарата — государственных служащих, то есть на суд в целом.

Надо сказать, что отвод всему суду или самоотвод всего суда действующим законодательством не предусмотрен. По мнению Конституционного Суда РФ (далее — Конституционный Суд РФ) невозможность заявления отвода всему суду приводит к нарушению статьи 46 Конституции Российской Федерации⁹ (далее — Конституция РФ). Принятие решения лишь после последовательного удовлетворения заявлений об отводе либо о самоотводе каждого из судей с учетом значи-

⁸ СЗ РФ. 2002. № 46. Ст. 4532.

⁹ Конституция РФ с внесенными поправками от 14.03.2020 опубликована на Официальном интернет-портале правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru>. 04.07.2020.

тельного числа судей в штате суда ведет к несоблюдению процессуальной экономики и создает препятствия для доступа к правосудию в разумный срок без неоправданной задержки (постановление Конституционного Суда РФ от 09.11.2018 № 39-П «По делу о проверке конституционности частей первой и третьей статьи 1, частей первой, третьей и четвертой статьи 35 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан А. В. Лушникова, А. С. Пушкарева и И. С. Пушкарева»¹⁰).

Справедливости ради следует отметить, что на практике отводы всему суду встречались и до высказывания Конституционного Суда РФ по данному вопросу. Один такой отвод был удовлетворен, поскольку истец находился в служебных отношениях со всеми судьями, так как работал в должности начальника отдела обеспечения судопроизводства (апелляционное определение Свердловского областного суда от 08.05.2018 по делу № 33-7939/2018 «О направлении гражданского дела по иску о защите прав потребителя в Верховный Суд РФ для разрешения вопроса о передаче дела на рассмотрение суда апелляционной инстанции другого субъекта Российской Федерации»¹¹).

Таким образом, после принятия к производству гражданского дела по иску государственного служащего из аппарата Верховного Суда РФ к представителю нанимателя — Председателю Верховного Суда РФ судья любого суда общей юрисдикции обязан заявить самоотвод ввиду наличия обстоятельств, которые могут вызвать сомнение в его беспристрастности. Под наличием обстоятельств я имею в виду факт нахождения судьи в служебной зависимости от ответчика.

С помощниками судьи и секретарями судебного заседания дело обстоит еще хуже, так как помимо своего нахождения в служебной зависимости от ответчика, они обязаны заявить самоотвод ввиду наличия корпоративных отношений с истцом, поскольку также являются государственными служащими.

Конечно же, заявленные самоотводы можно отклонить, после чего принятое по результатам рассмотрения индивидуального служебного спора решение будет признано законным на всех уровнях судебной иерархии. Станет ли оно вследствие этого легитимным? На этот вопрос я даю отрицательный ответ. Нет, легитимным такое решение не станет, поскольку в данном случае сомнения в беспристрастности судьи и всего суда ввиду их нахождения в служебной зависимости от одной из сторон являются сомнениями, которые неустраняемы вообще и неустранимы в частности.

¹⁰ СЗ РФ. 2018. № 47. Ст. 7316.

¹¹ Сайт Свердловского областного суда. URL: https://obsud--svd.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=6657862&delo_id=5&new=5&text_number=1.

Выход один — рассмотрение индивидуальных служебных споров государственных служащих аппарата Верховного Суда РФ с представителем нанимателя — Председателем Верховного Суда РФ нужно вывести из компетенции судов общей юрисдикции, иначе реализация конституционной гарантии на судебную защиту прав и свобод каждого (часть 1 статьи 46 Конституции РФ) для указанной категории государственных служащих так и останется заблокированной.

Дело за малым — найти судебный орган, судьи которого вправе применять гражданское процессуальное законодательство Российской Федерации, не находясь при этом в служебной зависимости от Председателя Верховного Суда РФ.

НЕКОТОРЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В ГОСУДАРСТВЕННЫХ КОРПОРАЦИЯХ И КОРПОРАТИВНЫХ ОБЪЕДИНЕНИЯХ

Потапов А. В.,

начальник отдела корпоративного управления
акционерного общества «Объединенная
двигателестроительная корпорация»,
кандидат юридических наук

На современном этапе развития трудового права в России появились исследования¹, посвященные вопросам субъектного состава трудовых отношений. При этом ряд авторов доказывает существование «нового субъекта трудового права — коллективного работодателя»². Такие выводы получили широкое распространение не только в работах российских, но и зарубежных правоведов³.

Одновременно с этим в науке корпоративного права России появляются работы, посвященные исследованию проблематики отношений экономической зависимости между юридическими лицами⁴. При этом указанная проблема не является для российского правового порядка новой, еще в Концепции развития корпоративного законодательства на период до 2008 года отмечалось: «в современных условиях правилом, а не исключением для многих сфер деятельности является совместное функционирование группы формально различных юридических лиц (холдинг, трест, концерн и т.п.), которая, по сути, является единым бизнесом, а входящие в нее компании имеют общие экономические цели. При регулировании

¹ См., например: *Хаваяшхов А. А.* Множественность лиц на стороне работодателя: сравнительно-правовой анализ : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2015 ; *Межотраслевая координация правового регулирования труда в корпоративных организациях : монография / под ред. Н. Л. Лютова.* М., 2016. Гл. 5 ; *Харитонов М. М.* Множественность лиц на стороне работодателя : науч.-практ. пособие. М., 2011 ; *Потапов А. В.* Юридическое лицо как субъект трудовых и непосредственно связанных с ними отношений : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2022 ; *Потапов А. В.* Актуальные проблемы правового регулирования труда в государственных корпорациях и корпоративных объединениях : монография. М. : Проспект, 2023. С. 128.

² См.: *Лютов Н. Л.* Трудовые отношения с коллективным работодателем: перспективы правового регулирования // *Lex russica.* 2018. № 12. С. 9.

³ См.: *Humans as a Service The Promise and Perils of Work in the Gig Economy.* First Edition. Jeremias Prassl. P. 119–140.

⁴ См.: *Габов А. В.* Экономическая зависимость юридических лиц: отдельные размышления о развитии института // *Гражданское право.* 2022. № 3. 2020. № 11. С. 11–21.

таких образований необходимо учитывать специфику управления в них... Отсутствие четкого регулирования не только затрудняет нормальное функционирование холдингов, но зачастую и позволяет им ущемлять интересы миноритариев (особенно в дочерних компаниях) и государства»⁵.

Однако вплоть до настоящего времени четкого регулирования отношений экономической зависимости так и не выработано. А. В. Габов⁶, оценивая Концепцию развития корпоративного законодательства и Концепцию развития гражданского законодательства⁷, результаты их реализации справедливо отмечает, что вопросы экономической зависимости (контроля) не получили какой-либо единой основы, а предложенные правовые решения привели к росту неопределенности в регулировании. В российском праве как не было, так и нет ни единой модели регулирования экономической зависимости, ни общего понятийного ряда. Однако объяснить отсутствие этой модели (понятийного ряда) и другие недостатки регулирования теми же причинами, которыми их можно было объяснить в начале 1990-х гг. (новизна проблематики и др.), уже нельзя.

Следует поддержать ученого и в том, что к регулированию экономической зависимости не готовы в первую очередь сами участники экономических отношений. Основной причиной отсутствия консенсуса является «чувствительность решений в этой сфере: их реализация, очевидно, может привести к привлечению к ответственности контролирующего лица за действия проху (зависимого лица) в обороте, а также необходимости нести иные издержки, связанные с исполнением различного рода публичных обязанностей (раскрытие информации и пр.)»⁸.

Однако указанные обстоятельства не могут и не должны быть препятствием для прекращения совершенствования правового регулирования отношений экономической зависимости между хозяйствующими субъектами, и отношений, связанных с ними, в том числе трудовых.

При этом Е. А. Суханов совершенно справедливо отмечает, что особое внимание в ходе исследования правовой природы корпоративных объединений следует уделять вопросам регулирования взаимоотношений, складывающихся внутри корпоративных объединений⁹.

Что же можно сделать для повышения эффективности управления в корпоративных объединениях и государственных корпорациях?

⁵ Концепция развития корпоративного законодательства на период до 2008 года // URL: <http://ilts.ru/files/file38.pdf> (дата обращения: 06.07.2023).

⁶ См.: Габов А. В. Там же. С. 11–21.

⁷ Концепция развития гражданского законодательства Российской Федерации (одобр. Советом при Президенте РФ по кодификации и совершенствованию гражданского законодательства) // Вестник ВАС РФ. 2009. № 11.

⁸ См.: Габов А. В. Там же. С. 11–21.

⁹ См.: Суханов Е. А. Сравнительное корпоративное право. М., 2014. С. 286–287.

Важно отметить, что одной из важнейших черт регулирования трудовых отношений внутри корпоративных объединений и государственных корпораций является особенность метода правового регулирования, которая состоит в сочетании внутрикорпоративного (централизованно-интегрированного) и локального регулирования трудовых и иных непосредственно с ними связанных отношений.

Головные организации и государственные корпорации при выстраивании единых подходов к регулированию трудовых и непосредственно связанных с ними отношений по корпоративному объединению устанавливают единые правила поведения, обязательные для применения (внедрения) юридическим лицом, входящим в состав корпорации.

Это не может не отражаться на правосубъектности юридического лица, входящего в состав корпорации, и позволяет говорить о зависимости при принятии решений юридического лица, входящего в состав корпоративного объединения, от головной организации.

Вместе с тем для юридических лиц, входящих в корпоративное объединение, остается место для локального регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, что обусловлено необходимостью адаптации правового регулирования указанных отношений, исходя из производственной необходимости на конкретном направлении.

Таким образом, можно сделать вывод, о том, что особенность правового регулирования трудовых отношений в организациях, входящих в состав корпоративных объединений и государственных корпораций, состоит в сочетании внутрикорпоративного (централизованно-интегрированного) (на уровне головной организации/ государственной корпорации) и локального (на уровне юридического лица) регулирования трудовых отношений.

Между тем особенности правового регулирования, характерные для организаций, входящих в состав корпораций, не могут не влиять на содержание локальных нормативных актов, разрабатываемых юридическими лицами — организациями, являющимися членами корпоративных объединений, порядок их разработки и принятия. Так, содержание локального нормативного акта, принимаемого работодателем (членом корпорации) в случае принятия по этому вопросу акта головной организацией, обязательного к исполнению участником корпорации, составляют информационные условия, т.е. условия, заимствованные из акта головной организации.

Кроме того, учитывая, что ряд локальных нормативных актов принимается централизованно на уровне корпорации, становится очевидной необходимостью создания соответствующего представительного органа работников, что позволит обеспечить на уровне головных организаций и государственных корпораций корректный учет мнения / получение согласия представителей всех работников, работающих в организациях, входящих в состав корпоративного объединения.

Одновременно с этим целесообразным на уровне государственной корпорации и головной организации корпоративного объединения является предоставление права централизованного принятия локальных нормативных актов и организационно-распорядительных документов прямого действия в отношении всех организаций, находящихся в экономической зависимости от лица, издающего соответствующий акт.

Остановимся на причинах и обосновании такого нововведения.

В первую очередь необходимо отметить, что в науке уже неоднократно отмечалось, что специфика отношений экономической зависимости между хозяйствующими субъектами предопределяет стимулы для формирования централизованно-интегрированного регулирования на уровне головной организации корпоративного объединения и государственных корпораций¹⁰, что обусловлено, в том числе:

- правовыми рисками несения материнской компанией ответственности за деятельность дочерней компании в соответствии со ст. 67.3 Гражданского кодекса Российской Федерации. При этом следует поддержать позицию Е. А. Суханова, что ответственность, предусмотренная статьей 67.3 ГК РФ «по общему правилу должна наступать при отсутствии вины, а при банкротстве — при наличии любой формы вины в деятельности «материнской» компании... указанная ответственность должна наступать не только при выполнении дочерним обществом «обязательных указаний» основного общества, но и во всех иных случаях, когда она вызвана исполнением дочерней компанией решений «материнской» компании»¹¹;
- необходимостью выстраивания и осуществления материнскими компаниями стратегического управления по всему корпоративному объединению, в том числе в сфере стратегического управления человеческими ресурсами;
- широко используемой на практике передаче полномочий единоличного исполнительного органа управляющей организации, которая, как правило, одновременно с этим является и основным акционером или участником соответствующей организации и др.

Описанное выше ограничивает самостоятельность организаций, входящих в корпоративное объединение, и предопределяет сужение работодательской власти в отношениях, регулируемых трудовым правом, что позволяет утверждать о том, что такой работодатель — юридическое лицо обладает особым правовым

¹⁰ См.: *Габов А. В.* Там же. С. 11–21 ; *Потапов А. В.* Юридическое лицо как субъект трудовых и непосредственно связанных с ними отношений : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2022. С. 100–127 ; *Потапов А. В.* Актуальные проблемы правового регулирования труда в государственных корпорациях и корпоративных объединениях : монография. М. : Проспект, 2023. С. 94.

¹¹ См.: *Суханов Е. А.* Там же. С. 330.

статусом, а соответственно, имеются основания для введения специального правового регулирования в отношении указанной категории работодателей. В связи с этим предлагаем предоставить государственным корпорациям и головным организациям корпоративных объединений право централизованного принятия локальных нормативных актов и организационно-распорядительных документов.

Во-вторых, содержание локального нормативного акта, принимаемого работодателем (членом корпоративного объединения) в случае принятия по этому вопросу акта головной организацией, обязательного к исполнению участником объединения, составляют информационные условия, т.е. условия, заимствованные из акта головной организации или государственной корпорации.

Указанное по своей сути является прямым дублированием нормативного регулирования внутри объединения. При этом такое дублирование влечет экономические, временные издержки, необходимость содержания дополнительного административно-управленческого аппарата, что необоснованно снижает конкурентоспособность и эффективность российских хозяйствующих субъектов.

Кроме того, представляется, что отказ от подобного «дублирования» локального нормотворчества не влечет за собой каких-либо рисков, поскольку не приводит к нарушению интересов других лиц.

Более того, практический опыт принятия такого рода локальных нормативных актов позволяет констатировать, что при их внедрении на уровне организаций корпоративного объединения случаются ошибки, обусловленные «человеческим фактором», когда, не понимая общей картины, работники конкретной организации искажают суть документа, подлежащего внедрению.

Одним из ярких примеров такого локального нормотворчества является Кодекс этики и служебного поведения работников Государственной корпорации «Росатом». Так, Государственная корпорация, внедряя указанный акт в организациях, где она является основным собственником, была вынуждена лишь рекомендовать обеспечить принятие локальных нормативных актов, предусматривающих применение положений Кодекса¹², вероятно, запрашивая потом направление подтверждающих документов. Таким образом, хозяйствующие субъекты сегодня в определенной степени ограничены в возможности выстраивать единые подходы к управлению в объединении, что представляется неоправданным.

В-третьих, в сфере регионального правового регулирования аналогичные права по изданию нормативных правовых актов прямого действия предоставлены главам субъектов РФ. Указанные должностные лица имеют право издавать в пределах компетенции нормативные правовые акты прямого действия, обязательные

¹² См. подробнее: приказ Госкорпорации «Росатом» от 18.02.2016 № 1/129-П «Об утверждении кодекса этики и служебного поведения работников Госкорпорации «Росатом» (вместе с Положением о Совете по этике Госкорпорации «Росатом») // URL: <http://www.consultant.ru>.

к исполнению в субъекте РФ¹³. Почему же мы отказываем в таких правах руководителям государственных корпораций и корпоративных объединений, в которых объем занятого населения и доходов не ниже чем в ряде субъектов РФ?

Так, например, общая численность работников Государственной корпорации «Ростех» по состоянию на 2020 г. составляет 589 200 человек, а консолидированная чистая прибыль — 111,2 млрд руб.¹⁴ Общая численность работников группы «Газпром» на 31 декабря 2022 г. составила 492 200 человек¹⁵, а группы «Роснефть» — 330 500 человек¹⁶, консолидированная чистая прибыль на 31 декабря 2021 г. — 2 159 млрд руб.¹⁷ и 1 012 млрд руб.¹⁸ соответственно. В то время как численность населения Республики Калмыкия составляет по состоянию на 31 декабря 2021 г. 270 000 человек¹⁹, а доходы бюджета за 2020 г. — 20 млрд руб.²⁰

Более того, предоставление указанного права государственным корпорациям и корпоративным объединениям соответствует и тенденциям развития трудового права России. Так, А. М. Куренной справедливо отмечает, что «общая проблема трудового законодательства РФ заключается еще и в том, что оно по-прежнему в значительной мере ориентировано на регулирование трудовых отношений в рамках крупных, прежде всего промышленных, предприятий и организаций. Соответственно, оно ориентировано и на крупных социальных партнеров»²¹.

Таким образом, социально-экономическая важность таких хозяйствующих субъектов, как государственные корпорации и корпоративные объединения с учетом специфики отношений экономической зависимости хозяйствующих субъектов, вовлеченных в указанные отношения, предопределяют необходимость

¹³ Ст. 26 Федерального закона от 21.12.2021 № 414-ФЗ «Об общих принципах организации публичной власти в субъектах Российской Федерации».

¹⁴ URL: <https://rostec.ru/investors/> (дата обращения: 06.07.2023).

¹⁵ URL: <https://www.gazprom.ru/sustainability/people/statistics/> (дата обращения: 06.07.2023).

¹⁶ URL: <https://www.rosneft.ru/Development/personnel/> (дата обращения: 06.07.2023).

¹⁷ URL: <https://www.gazprom.ru/press/news/2022/april/article551728/> (дата обращения: 06.07.2023).

¹⁸ URL: https://www.rosneft.ru/upload/site1/document_cons_report/rosneft_ifrs_12m2021.pdf (дата обращения: 06.07.2023).

¹⁹ URL: <https://30.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/%D0%A0%D0%B5%D1%81%D0%BF%D1%83%D0%B1%D0%BB%D0%B8%D0%BA%D0%B0%20%D0%9A%D0%B0%D0%BB%D0%BC%D1%8B%D0%BA%D0%B8%D1%8F%20%D0%B2%20%D1%86%D0%B8%D1%84%D1%80%D0%B0%D1%85.pdf> (дата обращения: 06.07.2023).

²⁰ URL: <http://minfin.kalmregion.ru/minfinrk-doc-pdf-rar/%D0%91%D1%8E%D0%B4%D0%B6%D0%B5%D1%82%20%D0%B4%D0%BB%D1%8F%20%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%B6%D0%B4%D0%B0%BD%20%D0%B7%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD%202022-2024.pdf> (дата обращения: 06.07.2023).

²¹ См.: Куренной А. М. Вопросы эффективности представительства интересов работников в сфере наемного труда // Закон. 2019. № 11. С. 47–56.

предоставления головным организациям корпоративных объединений и государственным корпорациям права прямого принятия локальных нормативных актов и организационно-распорядительных документов, распространяющих свое действие на организации, входящие в корпоративные объединения, а также предоставление возможности формирования представительного органа работников по корпоративному объединению для получения его согласия, учета мнения в установленных законом случаях.

ЦИФРОВИЗАЦИЯ ТРУДА И ЕЕ ОТДЕЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ

Потапова Н. Д.,

заведующий кафедрой предпринимательского
и трудового права Северо-Западного института (филиала)
Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА),
кандидат юридических наук, доцент

Сегодня любой из нас не представляет свою жизнь без Интернета и информационных технологий, которые прочно вошли в нашу обыденную жизнь: мы активно пользуемся электронными госуслугами, осуществляем онлайн-покупки и платежи, сдаем электронную отчетность, получаем образование, ищем работу, работаем и отдыхаем, используя Интернет и статистика тому подтверждение. По данным Минцифры, на первое полугодие 2022 г., например, только мобильным приложением «Госуслуг» пользуются более 70 млн человек, а ежедневная аудитория сервиса составляет 9,5 млн человек¹, думаю в 2023 г. цифры стали еще более убедительными. С начала введения в 2020 г. в России электронных трудовых книжек на них уже перешли более 6 млн человек², в настоящий период цифры значительно выше. Проблема заключения электронного трудового договора активно обсуждалась более семи лет назад, еще в 2016 г. в СМИ можно было встретить смелые прогнозы относительно того, что практика заключения электронных трудовых договоров может распространиться в России в течение полутора лет³.

С целью оказания помощи сторонам трудовых отношений, обеспечения гибкости рынка труда, а также профилактики правонарушений в сфере труда Минтруд создал портал, позволяющий проверить содержание трудового договора на предмет его соответствия нормам ТК РФ, а как планировалось в будущем — с целью дистанционного заключения трудовых договоров в электронной форме через ГИС «Электронный трудовой договор». Еще в 2016 г. планировалось, что через систему «Электронный трудовой договор» стороны будут иметь возможность составить непосредственный текст трудового договора и подписать его с помощью электронной подписи, а документы в бумажной форме работник мог бы получать через МФЦ. Такой документ могли бы заверять работники центра, имеющие доступ ко всем документам ГИС⁴, т.е. изначально предполагалось ведение полной базы данных о работодателях и работниках, имеющих электронные подписи. На локальном уровне некоторые работодатели уже используют технологию составления электронного трудового договора, например, Государственная корпорация

¹ URL: <https://tass.ru/ekonomika/15286447>.

² URL: https://pfr.gov.ru/press_center/~2021/01/26/219243.

³ Известия. 14.11.2016. URL: <http://izvestia.ru/news>.

⁴ Петербургский правовой портал. 14.11.2016. URL: <http://ppt.ru/news>.

«Ростех» в отношении всех предприятий, входящих под контроль холдинга, осваивает систему составления и заполнения электронного трудового договора, автоматического оформления кадровой документации и т.п.

Обеспечивая защиту прав и интересов работника и работодателя, Роструд уже многие годы предоставляет безграничные электронные услуги: сервис для работников «Проверь трудовой договор!», а для ищущих работу — «Работа в России», которые позволяют оценить условия трудового договора на предмет соответствия их действующему законодательству, а в случаях выявления нарушений работник может, не выходя из дома, обратиться в Государственную инспекцию труда (далее — ГИТ) через другой сервис портала — «Сообщить о проблеме»⁵, а работодатель путем использования проверочных листов (чек-листов) может заранее подготовиться к проверке ГИТ и самостоятельно оценить уровень своей осведомленности с точки зрения трудового законодательства⁶.

Информация в современном мире имеет огромное значение, и трудовые отношения здесь не являются исключением. Как отмечено в специальной литературе⁷, впервые понятие трудовправовой информации было затронуто еще в 1986 г. В. И. Савичем, который рассматривает информационное правоотношение как часть трудового⁸. В дальнейшем среди ученых продолжается дискуссия относительно информации и цифровизации в трудовом праве. Мы поддерживаем позицию А. М. Лушников и М. В. Лушниковой⁹, которые еще в 2004 г. обосновали наличие нового отношения между работником и работодателем в предмете трудового права по поводу информации, для которого характерны следующие принципы: конфиденциальности и ограниченности доступа; достоверности и полноты информации; целевой характер информации; свобода доступа работника к информации о себе; гарантированная защита информации. Более того, подчеркивается, что в информационных правоотношениях участвуют не только стороны трудовых отношений, но и субъекты производных от трудовых отношений. На основе проведенных исследований они предлагают выделить в качестве самостоятельного института трудового права (общей части) информационное трудовое право¹⁰.

⁵ Работа в России. URL: <https://trudvsem.ru> ; Онлайнинспекция.рф. URL: <https://онлайнинспекция.рф>.

⁶ *Потанова Н. Д.* Электронный трудовой договор // Закон и право. 2017. № 8. URL: <https://www.elibrary.ru/contents.asp?id=34527862>.

⁷ *Васильев М. В.* К вопросу о понятии «информация» в трудовом праве и его значении. URL: https://kpfu.ru/staff_files/F1391395627/Vasilev_M.V._K_voprosu_o_ponyatii_informaciy_a_v_trudovom_prave_i_ego_znachenii.pdf.

⁸ *Савич В. И.* Управление трудом и трудовое право. Томск, 1986. С. 107.

⁹ *Лушников М. А., Лушников М. В.* Право на информацию субъектов трудового права // Государство и право. 2004. № 6. С. 44.

¹⁰ *Лушников А. М., Лушников М. В.* Курс трудового права : учебник : в 2 т. Т. 1. М. : Статут, 2009. С. 846.

Понятие информационных отношений, характеристика их видов, проблемы сочетания трудового права и цифровой экономики являются предметом научных исследований многих ученых и в настоящее время¹¹.

Итак, во исполнение намеченных целей Правительством РФ и профильными Министерствами в разное время были подготовлены интереснейшие законопроекты в части использования документов в электронной форме, направленные, в том числе и на реализацию возможностей использования в трудовых отношениях документов в электронной форме. Раскроем некоторые из них.

Начнем с законопроекта 2016 г.¹² о внесении в ТК РФ ст. 8.1, в которой предлагалось закрепить новое понятие письменной формы документов в качестве документов, оформленных на бумажном носителе и подписанных соответствующим лицом или его представителем собственноручно и (или) документов в электронной форме, подписанных соответствующим лицом или его представителем с использованием электронной подписи. В силу предложенных изменений предусматривалось широкое использование электронной подписи в трудовых отношениях, причем ограничения и запреты возможны только в силу нормативных правовых актов на уровне РФ. По законопроекту электронный документооборот предполагает наличие электронных подписей, как у работодателя, так и у работника. В настоящее время действующее законодательство¹³ классифицирует электронную подпись на два вида: простая (ПЭП) и усиленная (УЭП). Усиленная электронная подпись может быть квалифицированная (УКЭП) и неквалифицированная (УНЭП), причем в большинстве случаев, например, при подписании трудового договора, дополнительных соглашений к нему предполагается использование именно УКЭП. Их отличие состоит в том, что УКЭП выдается только специализированной организацией — аккредитованным удостоверяющим центром, а это опре-

¹¹ См.: Куренной А., Костян И., Хныкин Г. Цифровая экономика России. Электронное делопроизводство трудовых отношений. URL: <https://www.eg-online.ru/article/355018/>; Холодионова Ю. В. Трудовая книжка — бумажная или электронная (проблемы и перспективы совершенствования законодательства) // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 1. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44683252>; Потапова Н. Д., Потапов А. В. К вопросу о цифровизации трудовых отношений: теоретические и практические аспекты. Цифровое право, 2(2), 45–64. URL: <https://doi.org/10.38044/2686-9136-2021-2-2-45-64>; Потапова Н. Д. Электронный документооборот в трудовых отношениях: проблемы применения // Научно-практическая конференция «Правовое регулирование предпринимательской деятельности. Алгоритмы работы для малого бизнеса» СЗИ МГЮА. 2017. С. 56; Потапова Н. Д. Электронный трудовой договор // Закон и право. 2017. № 8. С. 67.

¹² Доработанный проект федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части использования документов в электронной форме)» (подготовлен Минэкономразвития России 25.05.2016). На текущий момент не подписан.

¹³ Федеральный закон от 06.04.2011 № 63-ФЗ «Об электронной подписи». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_112701.

деленные затраты для сторон трудового договора и выдается она на определенный срок (до 1 года). Но уже в настоящее время этот вопрос частично разрешен. Так, и с 1 января 2022 г. на ФНС России возлагаются функции по выпуску КЭП для юридических лиц (лиц, имеющих право действовать от имени юрлица без доверенности), индивидуальных предпринимателей и нотариусов, соответственно, с этого же времени заканчивается срок действия КЭП, выпущенных коммерческими удостоверяющими центрами. Указанную Госуслугу можно получить совершенно бесплатно уже с июля 2021 г. в ФНС России, правда пока это предусмотрено исключительно для юридических лиц (лиц, имеющих право действовать от имени юрлица без доверенности), индивидуальных предпринимателей и нотариусов, т.е. относительно работников пока речи не идет. Физические лица, включая самозанятых, тоже могут получить КЭП в электронном виде. Обратим внимание на то, что список аккредитованных удостоверяющих центров находится на официальном сайте Минцифры России.

Довольно долго в России шла дискуссия о введении электронных трудовых книжек и в декабре 2019 г. был принят Федеральный закон № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде»¹⁴, в ТК РФ появилась ст. 66.1 «Сведения о трудовой деятельности». С 2020 г. работодатель обязан формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и стаже. Заметим, что законодатель не использует формулировку «электронная трудовая книжка», под ней понимается именно передача сведений о трудовой деятельности в электронной форме. Необходимо напомнить, что такая обязанность для работодателя не является новой, она предусмотрена Федеральным законом от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», по которому информация о трудовой деятельности работника передается в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации (далее — СФР).

Система персонифицированного учета за многие годы доказала свою надежность сохранности и полноты информации, подтвердила свой статус гаранта подсчета страхового стажа работника и поэтому вполне понятно, что законодатель решил осуществить переход на электронные трудовые книжки именно через СФР. Не секрет, что во многих странах мира практически полная информация о человеке, в том числе и о его труде, давно уже переведена в «цифру», к примеру, даже в странах бывшего СССР, например, в Латвии с 2014 г. используется подобие электронной трудовой книжки, но называются они налоговыми книжками, а в Бела-

¹⁴ 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» // URL: <http://www.consultant.ru/law/hotdocs/60104.html/>.

руси вопрос о необходимости введения электронных трудовых книжек стал актуальным с 2018 г.¹⁵ Итак, ст. 66.1 ТК РФ уточняет, что работодатель в электронной форме передает в СФР информацию о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора. Считаем пробелом указанной нормы отсутствие обязанности работодателя по передаче информация о награждениях и поощрениях работника, которые во многих случаях имеют важное юридическое значение для трудовых отношений, в частности, определенные награды дают возможность претендовать на более высокие должности, а при выходе на пенсию — на различные социальные выплаты и доплаты, нежели только сведения о занимаемой должности и стаже. Поэтому считаем целесообразным включить в перечень сведений о трудовой деятельности работников информацию о награждениях. Указанным законом была предусмотрена обязанность работодателя по информированию работников о необходимости перехода на электронный порядок учета их сведений о трудовой деятельности. Так, до 2021 г. работники должны были определиться с форматом ведения сведений о трудовой деятельности и если все-таки работник пожелал оставить бумажную трудовую книжку, то для него работодатель продолжает вести оба их варианта. Но те работники, которые впервые трудоустраиваются с 2021 г. и позже автоматически будут подлежать электронному учету сведений об их трудовой деятельности. Работники, первоначально отказавшиеся от электронных трудовых книжек, могут перейти на ведение сведений о трудовой деятельности в электронном виде в любое время по их заявлению. Большим преимуществом является то, что работник, согласившийся на электронную трудовую книжку, может получить сведения о своей трудовой деятельности разными удобными для него способами: у работодателя по последнему месту работы, в МФЦ, в СФР или на едином портале Госуслуг. При этом работодатель выдает работнику бумажную трудовую книжку на руки с записью о том, что теперь сведения о его трудовой деятельности ведутся в электронном виде. Соответственно, в такой ситуации работодатель освобождается от ответственности за ведение и хранение бумажных трудовых книжек. Надо отметить и тот факт, что благодаря системе индивидуального персонифицированного учета, любой застрахованный может легко через сайт Госуслуг получить полную информацию о своем стаже работы, о произведенных работодателем страховых взносах, о накопленных пенсионных баллах и т.п., даже не переходя на электронные трудовые книжки.

¹⁵ Холодионова Ю. В. Трудовая книжка — бумажная или электронная (проблемы и перспективы совершенствования законодательства) // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 1. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44683252>.

На работодателе лежит ответственность предоставить информацию работнику о его трудовой деятельности любым способом, указанным в заявлении работника (заверенные надлежащим образом — в бумажной форме или в электронном виде) в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления, а при увольнении в день прекращения трудового договора. Напомним, что за задержку выдачи трудовой книжки (равно как и сведений о трудовой деятельности) на работодателя возлагается материальная ответственность в силу ст. 234 ТК РФ за незаконное лишение работника возможности трудиться, но с учетом того, что сведения о трудовой деятельности работник может получить не только от работодателя, то есть основания полагать, что количество трудовых споров о привлечении работодателя к материальной ответственности в таких случаях будет снижаться. С учетом уже имеющейся практики перехода на электронный учет сведений о трудовой деятельности, с марта 2021 г. предоставлено право лиц, имеющих стаж работы до 1 января 2020 г. обратиться в СФР с заявлением о включении этой информации в базу данных, если об этом периоде работы содержатся записи в трудовой книжке. Достаточно просто исправление ошибок при электронном учете сведений о трудовой деятельности. Так, если работник обнаружил неверную или неполную информацию о своей трудовой деятельности, представленной работодателем в СФР, он должен обратиться по этому поводу с письменным заявлением к работодателю, а тот обязан исправить выявленные ошибки. При этом ст. 66.1 ТК РФ не устанавливает сроки, в течение которых работодатель после поступления от работника такого заявления должен внести коррективы и сообщить достоверную информацию о трудовой деятельности работника в СФР, что является определенным пробелом. Полагаем, что в ст. 66.1 ТК РФ необходима конкретизация срока исправления ошибочной информации, переданной в СФР работодателем.

Несомненно, введение электронного формата учета сведений о трудовой деятельности имеет огромные плюсы: быстрота и разнообразие способов их получения, снижение затрат работодателя на ведение бумажного документооборота, возможность корректировки ошибок, сохранность информации, возможность без предоставления документации на бумажных носителях для осуществления статистического учета, отчетности, проведения проверочных мероприятий и т.п. Но вместе с тем реальность нашей жизни в том, что не каждый работодатель с технической точки зрения готов к введению электронного документооборота, да и часть работников морально не готовы к такому переходу.

При всех очевидных плюсах можно отметить наличие некоторых проблем, связанных с электронным кадровым оборотом и электронными трудовыми книжками. Так, мы поддерживаем опасения, высказанные некоторыми учеными¹⁶ от-

¹⁶ Шестакова Е. В. Электронные трудовые книжки. URL: <https://www.klerk.ru/author/3268/>.

носителем угрозы разглашения и утраты персональных данных о трудовой деятельности работников, а также о необходимости повышения квалификации работников кадровых служб. В этой связи считаем, что повышение «цифровой» грамотности важно и для рядовых работников, так как сведения о трудовой деятельности в электронной форме, передаваемые работодателем в СФР, несомненно, нуждаются в периодическом контроле со стороны самого работника. Если у молодого поколения работников проблем с использованием электронных ресурсов практически не возникает, то у зрелых и пожилых работников — они очевидны, для них целесообразно каждому работодателю, применяющему электронный документооборот, провести обучающие курсы, с тем, чтобы любой работник мог смело и уверенно пользоваться новыми технологиями и проверять сведения о своей трудовой деятельности с целью минимизации риска потери в будущем социальных гарантий, связанных с подсчетом продолжительности стажа и правом на пенсионное обеспечение. Нельзя не учитывать наличие «определенного недоверия наших граждан к электронному документообороту»¹⁷, поэтому каждый работник должен иметь право выбора: оставить себе бумажную трудовую книжку или перейти на электронную. Впрочем, эта альтернатива предоставлена ТК РФ.

Еще одной из проблем мы видим то, что на сегодняшний день ТК РФ не каким образом не регулирует порядок создания и численный состав кадровых служб работодателя, хотя порядок ведения кадрового делопроизводства с каждым годом усложняется и меняется, что требует не только наличия грамотных квалифицированных работников в отделах кадров, но и правового регулирования порядка создания таких подразделений. Заметим, что в отдельных случаях ТК РФ регулирует условия формирования отдельных структурных подразделений в зависимости от численности работников у того или иного работодателя, например, службы охраны труда, а вот порядок формирования кадровых служб пока законодателем не урегулирован. Думается, что механизм определения порядка формирования кадровых служб аналогичный службе охраны труда можно было бы установить в ТК РФ.

¹⁷ Куренной А. М., Костян И. А. Цифровая экономика и трудовые отношения (проблемы введения электронного документооборота) // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=CJI&n=124851#06744027089791227>.

**ПРИМЕНЕНИЕ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫХ НОРМ
К ТРУДОВЫМ ОТНОШЕНИЯМ ПО АНАЛОГИИ:
ДОПУСТИМОСТЬ, ОСНОВАНИЯ И ПРЕДЕЛЫ**

Романовская (Князева) Н. А.,

старший преподаватель кафедры гражданско-правовых
дисциплин центрального филиала
Российского государственного университета правосудия,
кандидат юридических наук

Трудовое законодательство, к сожалению, не охватывает все отношения, которые могут возникать между работником и работодателем, в том числе в некоторых случаях не устанавливает необходимые способы защиты трудовых прав работников. Так, например, в трудовом законодательстве отсутствуют способы защиты на случай, если работник будет вынужден подписать соглашение об изменении трудового договора, неполно урегулированы вопросы компенсации морального вреда и многое другое. При этом трудовое законодательство не определяет механизм преодоления пробелов, не отвечает на вопрос о возможности в таких случаях применения аналогии закона, в том числе межотраслевой.

На практике суды нередко находят недостающие нормы в гражданском законодательстве и применяют их при рассмотрении конкретных дел. При этом судебной практикой не выработан единый, системный подход к определению оснований и пределов применения межотраслевой аналогии.

Так, например, сложилась устойчивая судебная практика признания недействительными условий трудового договора об установлении выходного пособия в повышенном размере, либо при увольнении по тем основаниям, по которым таковое напрямую не установлено ТК РФ¹. В качестве последствия недействительности в таких случаях суды отказывают работникам в удовлетворении требований о взыскании указанных в этих пунктах трудовых договоров сумм². В таких судебных постановлениях отсутствуют ссылки на какие бы то ни было нормы, позволяющие признать условия трудового договора недействительными и определяющие последствия такой недействительности.

Одновременно в случае заявления работниками требований о признании условий трудового договора и дополнительного соглашения к нему недействительными в связи с согласованием таковых под влиянием заблуждения относительно своих прав, обмана или угрозы со стороны работодателя, суды неизменно

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. Федер. закона от 19.12.2022 № 545-ФЗ) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

² См., например: апелляционное определение Московского городского суда от 03.04.2023 № 33-14884/2023.

отказывают в удовлетворении таких исковых требований в связи с недоказанностью работником фактов введения в заблуждения или оказания давления со стороны работодателя³.

Также нередко в судебных постановлениях по трудовым делам можно обнаружить прямые ссылки на нормы ГК РФ⁴. Например, суды применяют нормы ст. 150, 1099 и 1101 ГК РФ для определения понятия морального вреда и размера его компенсации⁵; нормы ст. 195 и 199 ГК РФ при рассмотрении ходатайств о применении сроков обращения в суд⁶.

Анализ судебной практики показывает, что, во-первых, объективно существуют ситуации, когда норм трудового законодательства оказывается недостаточно, во-вторых, суды в таких случаях преодолевают имеющимся пробелы посредством применения либо гражданско-правовых конструкций без ссылок на какие бы то ни было нормы права, либо напрямую норм ГК РФ.

Однако ранее Верховным Судом РФ была сформулирована правовая позиция о недопустимости как прямого, так и по аналогии закона применения норм ГК РФ для регулирования трудовых отношений⁷. Аналогичная позиция обосновывается и в теории трудового права⁸.

Неопределенность относительно допустимости в трудовом праве аналогии закона, в том числе и межотраслевой, обусловлена молчанием законодателя. Но что означает это молчание: дозволение или запрет?

В теории права давно сложилось мнение о недопустимости применения аналогии при привлечении к любому виду юридической ответственности⁹. Во всех остальных случаях применение аналогии допускается всегда, если это прямо не запрещено, или если в законодательстве или разъяснениях Верховного Суда РФ не

³ См., например: апелляционное определение Московского городского суда от 04.04.2018 № 33-13251/2018.

⁴ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (в ред. Федер. закона от 16.04.2022 № 99-ФЗ) // СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

⁵ См., например: определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 07.11.2022 № 5-КГ22-91-К2.

⁶ См., например: определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 28.03.2023 по делу № 88-7604/2023, 2-427/2022.

⁷ См., например: определение Верховного Суда РФ от 14.11.2008 № 5-В08-84 ; определение Верховного Суда РФ от 14.12.2012 № 5-КГ12-61.

⁸ См.: *Безина А. К.* Судебная практика в механизме правового регулирования трудовых отношений. Казань : Изд-во Казанского ун-та, 1989. С. 98.

⁹ См.: *Матузов Н. И., Малько А. В.* Теория государства и права : учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Юристъ, 2009. С. 348.

определены иные способы преодоления пробела. Указанный вывод подтверждается и ч. 3 ст. 11 ГПК РФ¹⁰, устанавливающей применение аналогии закона и аналогии права судом в случае отсутствия норм, регулирующих спорные отношения. При этом указанная норма не содержит перечня отраслей российского права, к которым она применима. Таким образом, аналогия закона — это универсальное средство преодоления пробелов. Отсюда следует, что само по себе отсутствие нормы, позволяющей применять к трудовым отношениям нормы иных отраслей в порядке межотраслевой аналогии не означает ее запрета.

В качестве обязательных условий, при которых нормы одной отрасли права могут применяться к отношениям, входящим в предмет регулирования другой отрасли, в случае обнаружения пробела принято считать: 1) наличие структурных (функциональных и генетических) связей родственных отраслей; 2) сходство в методах правового регулирования двух отраслей. При этом С. С. Алексеев, анализируя названные условия, обратил внимание на то, что при межотраслевой аналогии прослеживается очередность формирования отраслей, их зависимость по генетической линии, и в качестве примера приводит связь трудового и гражданского права¹¹.

Наличие генетической, исторической связи между трудовым и гражданским правом, полагаем не вызывает сомнений. Исторически трудовое право выдвинулось из гражданского. В настоящее время трудовое право — самостоятельная отрасль права, обладающая собственными предметом, методом и системой источников. Однако самостоятельность отрасли сама по себе не исключает возможность применения межотраслевой аналогии для преодоления пробела. В науке трудового права обоснованно высказывается мнение о том, что применение гражданско-правовых норм к трудовым отношениям в любом случае возможно в отношении институтов, традиционно разрабатываемых гражданским правом, и имеющим межотраслевое значение¹², например, договор, исковая давность, компенсация морального вреда.

Несколько сложнее со сходством методов правового регулирования. Гражданское право отрасль частного права, метод правового регулирования этой отрасли — диспозитивный. Кроме того, в ч. 3 ст. 2 ГК РФ установлен запрет применения гражданского законодательства к отношениям, основанным на властном подчинении одной стороны другой. Метод же трудового права — императивно-

¹⁰ Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации : федер. закон от 14.11.2002 № 138-ФЗ (в ред. федер. закона от 14.04.2023 № 118-ФЗ) // СЗ РФ. 2002. № 46. С. 4532 ; 2023. № 16. Ст. 2755.

¹¹ См.: Алексеев С. С. Собрание сочинений : в 10 т. М. : Статут, 2010. Т. 4 : Проблемы теории права : курс лекций. С. 654.

¹² См.: Кузнецова Л. Е. Применение гражданско-правовых норм к трудовым отношениям по аналогии : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2004. С. 14–15.

диспозитивной, и одной из его черт является сочетание равенства сторон при заключении трудового договора с подчинением работника работодательской власти в процессе трудовой деятельности. Однако уже само по себе наличие в обеих отраслях методов координации, а также однопорядковых принципов, таких как, например, свобода договора, судебная защита нарушенных прав, достаточно для признания возможности применения норм гражданского законодательства к отношениям, регулируемым нормами трудового права, в порядке межотраслевой аналогии¹³.

Кроме того, любопытен и тот факт, что ранее действовавшее законодательство, а именно ч. 3 ст. 1 Основ гражданского законодательства Союза ССР и республик 1991 г.¹⁴, устанавливало возможность применения норм гражданского законодательства к трудовым отношениям в случаях, когда эти отношения не урегулированы трудовым законодательством.

Таким образом, полагаем, теоретическая обоснованность допустимости применения гражданско-правовых норм к трудовым отношениям в порядке межотраслевой аналогии обусловлена, во-первых, наличием генетической, исторической связи этих отраслей, во-вторых, наличием в регулировании обеих отраслей методов координации, договорного регулирования и общих, межотраслевых, принципов, в том числе свобода договора. Практическая необходимость применения такой аналогии связана с необходимостью вынесения законных и обоснованных решений по трудовым спорам в том числе и в случаях отсутствия в трудовом праве норм, регулирующих спорные отношения.

Основанием применения аналогии закона, в том числе и межотраслевой, является наличие пробела в трудовом праве. Под пробелом в теории права принято понимать неполноту в действующем законодательстве, выраженную в отсутствии конкретного нормативного предписания в отношении фактических обстоятельств, находящихся в сфере правового регулирования¹⁵. Из приведенного определения вытекают два признака пробелов: 1) отсутствует конкретная норма, регулирующая данные отношения; 2) отношения находятся в сфере правового регулирования, т.е. они должны быть урегулированы нормами права.

Особенность представления об отсутствии необходимой нормы предопределена спецификой системы источников трудового права — наличием договорного и локального регулирования трудовых отношений. Потому наличие пробела можно констатировать лишь в случае отсутствия необходимой нормы не только в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах, содержащих

¹³ См.: *Архипова О. А., Лузянин Т. Ю.* О применении гражданского законодательства в регулировании трудовых отношений // Вестник Томского государственного университета. Право. 2016. № 4. С. 108.

¹⁴ Основы гражданского законодательства Союза ССР и республик : утв. ВС СССР 31 мая 1991 г. № 2211-1 // Ведомости СНД и ВС СССР. 1991. № 26. Ст. 733.

¹⁵ См.: *Алексеев С. С.* Указ. соч. С. 641.

нормы трудового права, но и в социально-партнерских соглашениях, коллективном договоре, локальных актах работодателя и непосредственно в трудовом договоре.

Нахождение в сфере правового регулирования в самом общем виде означает, что законодатель уже проявил свою волю, подчинив данный конкретный случай общим правовым и отраслевым принципам¹⁶. Это означает, что компетентный юридический орган обязан рассмотреть дело и вынести по нему законное и обоснованное решение.

Однако на практике возникают сложности в отграничении пробелов от квалифицированного молчания законодателя, которое представляет собой особый случай выражения воли законодателя, при котором отсутствие нормы права является не дефектом права, а осознанным решением законодателя таким образом выразить свою волю¹⁷. Однако теория права не дает однозначный ответ на вопрос о том, каким образом правоприменителю следует разграничивать указанные явления. Так, например, отсутствие в трудовом законодательстве норм о недействительности условий трудового договора — это пробел или решение законодателя о ее недопустимости?

Представляется, разграничение пробелов и квалифицированного молчания законодателя должно осуществляться с учетом социального назначения, целей и задач трудового законодательства. Важно то, что, хотя законодательство напрямую не называет работника слабой, зависимой стороной трудовых отношений, тем не менее вся система отрасли фактически построена с учетом такого уязвимого положения работника¹⁸. В связи с этим обоснованным представляется вывод о том, что в трудовом праве определяющим стал «принцип справедливости, требующий уравновесить экономическое и организационное неравенство работника предоставлением ему юридических преимуществ»¹⁹. Кроме того, важно учитывать и потребности практики: в любом случае невозможен отказ в правовой защите по причине отсутствия необходимых норм права.

Таким образом, полагаем, при установлении является ли отсутствие соответствующей нормы пробелом или квалифицированным молчанием законодателя следует исходить из необходимости обеспечения правовой защиты работника как слабой стороны трудовых отношений. Следовательно, в любом случае будет считаться пробелом отсутствие норм, устанавливающих способы защиты трудовых прав работников.

¹⁶ См.: *Алексеев С. С.* Указ. соч. С. 642.

¹⁷ См.: *Лушникова М. В.* Интерпретационная техника в трудовом праве: актуальные проблемы // *Трудовое право в России и за рубежом.* 2021. № 2. С. 24.

¹⁸ См.: *Нуртдинова А. Ф.* Нравственные основы трудового права // *Журнал российского права.* 2018. № 9. С. 72.

¹⁹ См.: *Нуртдинова А. Ф.* Указ. соч. С. 73.

Применение межотраслевой аналогии относительно неординарный способ преодоления пробелов, допустимый лишь при исчерпании всех способов преодоления пробела внутри отрасли трудового права. То есть в случае выявления пробела необходимо: 1) попытаться отыскать норму, регулирующую сходные отношения в самом трудовом законодательстве (аналогия закона), 2) предпринять попытку разрешить дело на основании отраслевых принципов трудового права (аналогия трудового права), 3) и только в случае невозможности разрешения дела посредством аналогии закона и аналогии трудового права следует прибегнуть к межотраслевой аналогии.

Таким образом, полагаем, в качестве второго основания применения межотраслевой аналогии закона необходимо признать невозможность преодоления пробела в трудовом праве трудовыми средствами, такими как аналогия закона и аналогия трудового права.

Вместе с тем специфика правового положения работника, цели, принципы и социальное назначение трудового права определяют необходимость установления пределов применения межотраслевой аналогии.

На современном этапе социальное назначение трудового права состоит «в защите участников трудовых отношений, нахождении и фиксации баланса интересов работников и работодателей с учетом интересов государства, но с приоритетом защиты прав и интересов работника как экономически более слабой стороны»²⁰. В теории трудового права делается обоснованный вывод о том, что трудовое право продолжает оставаться «правом охраны труда» в широком смысле, а социальная функция занимает ведущее место в системе функций трудового права²¹. Приоритет прав и законных интересов работника отражен и в целях и принципах трудового законодательства. А принципы трудового права служат указателями для правоприменительной деятельности как при применении законов, так и при преодолении пробелов в правовом регулировании²².

Таким образом, как на этапе правотворчества, так и на этапе правоприменения права и интересы работника должны оставаться в приоритете. В связи с этим абсолютно верным представляется суждение А. Ф. Нуртдиновой о том, что любая неясность или неточность законодательства должна оцениваться с точки зрения нравственного содержания нормы, которое определяет сам смысл и цели правового регулирования²³.

²⁰ См.: *Лушников А. М., Лушникова М. В.* Курс трудового права: учебник: в 2 т. 2-е изд., перераб и доп. М.: Статут, 2009. Т. 1: Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. С. 359.

²¹ См.: *Куренной А. М.* Общая часть трудового кодекса РФ: декларация или руководство к действию? // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. № 4. С. 8.

²² См.: *Куренной А. М.* Указ. соч. С. 9.

²³ См.: *Нуртдинова А. Ф.* Указ. соч. С. 75.

Таким образом, основным пределом применения норм гражданского законодательства к трудовым отношениям в порядке межотраслевой аналогии следует признать приоритет прав и законных интересов работников. То есть применение гражданского законодательства в порядке межотраслевой аналогии не должно прямо или косвенно ухудшать положение работника, ограничивать его трудовые права и интересы или возлагать дополнительные обязанности. Это означает, что нормы, применяемые в порядке межотраслевой аналогии, распространяющиеся на работника, должны предоставлять ему дополнительные права, гарантии и преимущества, но не могут возлагать на него какие-либо обременения²⁴. В связи с этим в порядке межотраслевой аналогии следует применять нормы гражданского законодательства в качестве способов защиты трудовых прав работников. Наиболее яркими примерами здесь являются нормы о компенсации морального вреда и о недействительности отдельных условий договора с пороками воли (угроза, обман, заблуждение).

Следующим аспектом применения межотраслевой аналогии является вопрос о субъекте, наделенном таким правом. Представляется, факт наличия пробела, а не квалифицированного молчания законодателя, а также выбор применимой по аналогии нормы — это элементы юридической составляющей спора о праве, следовательно, решение таких вопросов не может быть отнесено к компетенции контрольно-надзорных органов. Что касается органов, рассматривающих трудовые споры, то, полагаем, деятельность по преодолению пробелов в трудовом праве является достаточно сложной, основания и условия применения аналогии во многом являются предметом научной дискуссии, вследствие чего правом применения аналогии, в том числе и межотраслевой, должен быть наделен только суд ввиду гарантированного наличия у судей юридического образования и практического опыта правоприменения.

Таким образом, полагаем, главу 1 ТК РФ «Основные начала трудового законодательства» необходимо дополнить статьей 9.1, нормы которой установят саму возможность, основания и пределы применения аналогии, в том числе и межотраслевой.

²⁴ См.: *Архипова О. А., Лузянин Т. Ю.* Указ. соч. С. 110.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ЗАЩИТЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

Татаринов А. А.,

доцент кафедры трудового и предпринимательского права
Волго-Вятского института (филиала)
Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА),
кандидат юридических наук, доцент

Тема Международной научно-практической конференции «Научная парадигма развития трудового права в информационном обществе» призвана стимулировать научные исследования в сфере трудового права в русле происходящих принципиальных изменений, в условиях так называемого информационного общества.

Приступая к изложению вопроса, являющегося предметом данного исследования, считаем необходимым оттолкнуться от понятия «парадигма». Парадигма — теория (или модель постановки проблем), принятая в качестве образца решения исследовательских задач¹. Научная парадигма служит основой и образцом новых научных исследований, пользуется всеобщим признанием и принимается научным сообществом, работающим в той или иной области, научной дисциплине, служит основой определенной научной традиции. Что же безусловно принимается всеми исследователями, работающими в области трудового права?

Понятие «парадигма» (от греч. — пример, образец) в древнегреческой философии близко к понятиям «сущность», «первообраз», «идея». Платон усматривал в идеях реально существующие прообразы вещей, их идеальные образцы, обладающие подлинным существованием². В дальнейшем философия стала увязывать парадигму с принципами внешнего и внутреннего единства различных формообразований, с системной организацией, упорядочиванием и целостностью, характеризующих духовный, идеальный прообраз. С этих позиций напрашивается мысль определить парадигму трудового права, как сущность, заложенную в процессе его формирования и непреходящую идею, ценность.

О сущности трудового права в науке, разумеется, сказано много и чаще всего в связи с исследованием вопроса о функциях³. Думается, что понятие «сущности», «идеи» глубже, чем «функции» права, под которыми традиционно понимаются

¹ URL: <http://philosophy.niv.ru/doc/dictionary/philosophical/articles/342/paradigma.htm?ysclid=ljquby9wxz381760249>.

² Философский энциклопедический словарь М. : Сов. энциклопедия, 1983. С. 477.

³ Развернутый анализ социального назначения трудового права сделан А. М. Лушниковым и М. В. Лушниковой: Курс трудового права. 2-е изд., перераб и доп. М. : Статут, 2009. Т. 1 : Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. Гл. 7. С. 344–359.

«основные направления правового регулирования общественных отношений по поводу применения наемного труда в соответствии с социальным назначением отрасли»⁴. Идея защиты наемного работника дала начало формированию законодательства, впоследствии оформившегося в трудовое право. Это есть суть и лицо (образ) данной отрасли, признаваемая и разделяемая всем научным сообществом. Такова сущность и смысл трудового права и в буржуазном, и в социалистическом, и в демократическом, и в тоталитарном государстве (разумеется, в соответствующем идеологическом оформлении и при разном понимании прав человека, с различным распределением приоритетов в функциях данной отрасли). Таковым было его предназначение и в индустриальном обществе, и в постиндустриальном, и остается в современном так называемом цифровом обществе.

Трудовое право, как живое правовое явление, реагирует на значимые вызовы и находится в постоянном развитии по всем направлениям правового регулирования. Развитие информационных технологий непременно должно коснуться и вопросов, связанных с защитой трудовых прав. Не предлагая революционных изменений, хотелось бы рассмотреть некоторые новации и потенциал имеющихся возможностей и наработок.

Нормами трудового законодательства в России не затрагиваются вопросы регулирования индивидуального трудового конфликта до обращения одной из сторон (чаще всего — работника) в юрисдикционный орган. Прежде всего речь идет о таком элементарном праве работника, как подача жалобы.

Часто работник имеет отношения не непосредственно с работодателем, а с его представителем — директором, управляющим. И не факт, что любые действия этого лица, после того как станут известны работодателю, будут одобрены последним. Работники должны твердо знать: какие бы сложные проблемы ни возникли, они могут довести их непосредственно до работодателя или до самого высокого уровня управленческого звена. Поэтому обжалование следует рассматривать и как важный процедурный институт, и как коммуникационный канал. Правовой и методологической основой для организации соответствующей работы является Рекомендация № 130 Международной организации труда «О рассмотрении жалоб на предприятии с целью их разрешения» (принята в г. Женеве 29.06.1967 на 51-й сессии Генеральной конференции МОТ)⁵.

Как указано в данном документе, Рекомендация может осуществляться посредством национального законодательства, коллективных договоров, правил внутреннего трудового распорядка, или иным путем, который может оказаться целесообразным. Любой трудящийся, действующий индивидуально или совместно

⁴ Курс трудового права. 2-е изд., перераб и доп. С. 353.

⁵ URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=16226#0578163174635294>.

с другими трудящимися, который считает, что он имеет основания для жалобы, должен иметь право:

а) представить такую жалобу без какого-либо для себя ущерба;

б) требовать рассмотрения этой жалобы на основании соответствующей процедуры.

Жалобы необходимо разрешать в организации в соответствии с процедурой, которая должна быть эффективной, приспособленной к условиям страны, отрасли экономической деятельности и данного предприятия, и обеспечивающей заинтересованным сторонам полную гарантию объективного разбирательства. Как отмечается в пункте 12 Рекомендации, процедура рассмотрения жалоб должна быть как можно более простой и по возможности быстрой, и может, если необходимо, предусматривать с этой целью соответствующие определенные сроки; формальности при ее применении должны быть минимальными. Н. А. Князева в своем исследовании довольно детально прорабатывает данный вопрос и, признавая сделанные ею предложения заслуживающими внедрения, хотелось бы внести некоторые дополнения⁶.

Полагаем, что следует установить обязанность работодателя в локальном нормативном акте разработать соответствующий регламент (вести журнал учета жалоб и заявлений; подача жалобы возможна как в письменной форме, так и посредством электронной формы (электронная почта, сообщение), жалобы и заявления рассматриваются в срок не более 5 рабочих дней; работнику должен быть дан ответ в надлежащей форме и т.п.). Необходимо исключить обязательность дублирования жалобы и переписки в бумажной и электронной форме. Кроме того, работник должен иметь право на то, чтобы при подаче жалобы или апелляции по поводу решения, его сопровождал выбранный им товарищ по работе или иное лицо. Практически каждая организация имеет свой официальный сайт, важно завести там специальную страницу «Работнику» с размещением необходимой информации (понятный алгоритм действий при подаче жалобы, указание адреса электронной почты, конкретного лица, органа юридического лица, которому поступит жалоба на руководителя, возможность последующей апелляции). В перечень обязательных условий трудового договора (часть 2 ст. 57 Трудового кодекса РФ) целесообразно внести условие, которое коррелируется с содержанием ст. 381 Кодекса — «порядок разрешения разногласий между работником и работодателем по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда)».

⁶ Князева Н. А. Правовые средства и формы защиты трудовых прав работников : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Воронеж, 2015.

В принципе, для внедрения данного механизма добросовестным работодателям и не требуется особого централизованного нормативного указания, как отмечают исследователи, главными препятствиями на пути внедрения электронных каналов взаимодействия являются «низкая техническая оснащенность многих работодателей, их технологическая неспособность, а порой и нежелание изменять взаимодействие с работниками»⁷.

Обращает на себя внимание новация Роструда, который на портале Онлайн-инспекция ввел процедуру разрешения разногласий между работником и работодателем до обращения в Государственную инспекцию труда⁸. Сервис осуществляет посредничество в урегулировании разногласия между работником и работодателем до направления работником обращения в государственную инспекцию. Работодателю предлагается в течение 10 рабочих дней, урегулировать разногласия с работником и/или предоставить ответ в карточке обращения, зарегистрированной в названном сервисе Онлайн-инспекции. Если проблема останется нерешенной, то по истечению 10 дней работник может направить обращение в государственную инспекцию труда. Пока заявлено, что сервис работает в тестовом режиме, однако есть надежда, что новшество будет поддержано практикой, во всяком случае, работники инспекций труда констатируют, что различные варианты их удаленного взаимодействия с работодателем по защите прав работников повышают ответственность работодателей и эффективность работы.

В заключение отметим, основные направления, по которым необходимо двигаться в условиях информационного общества: 1) создать условия заинтересованности сторон трудовых отношений в скорейшем урегулировании разногласий; 2) сделать процесс защиты прав работника более мобильным, доступным и понятным, максимально открытым.

⁷ См.: Сагандыков М. С. Государственная политика в сфере правового регулирования труда в условиях цифровизации экономики // Вестник Санкт-Петербургского университета. Право 1: 22–39. URL: <https://doi.org/10.21638/spbu14.2023.102>.

⁸ Урегулирование разногласий между работником и работодателем // URL: xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai.

**О НЕКОТОРЫХ СЛОЖНОСТЯХ В ПРАВОПОНИМАНИИ И ПРАВОПРИМЕНЕНИИ
ОТДЕЛЬНЫХ ПОЛОЖЕНИЙ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

Цыпкина И. С.,

доцент кафедры трудового права
и права социального обеспечения
Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА),
кандидат юридических наук, доцент

Четкость и определенность формулировок закона способствует их правильному применению. Между тем использование отдельных положений и терминов, содержащихся в Трудовом кодексе РФ, вызывает некоторые вопросы.

Прежде всего необходимо обратиться к понятию приостановления работы и приостановления трудового договора. Изначально, термин «приостановление работы» был использован законодателем в ст. 142 ТК РФ, согласно которой работник в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом на период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок, что следует из ч. 4 ст. 142 ТК РФ.

Впоследствии после принятия Федерального закона от 28.02.2008 № 13-ФЗ¹ (которым ТК РФ был дополнен главой 54.1 «Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров») законодатель стал использовать термин «приостановление трудового договора». Согласно ст. 348.4 ТК РФ, на период временного перевода спортсмена к другому работодателю действие первоначально заключенного трудового договора приостанавливается, то есть стороны приостанавливают осуществление прав и обязанностей... В данной статье не содержится указания на сохранение за спортсменом заработной платы у основного законодателя, что с точки зрения логики вполне обоснованно, но с точки зрения четкости формулировки Кодекса сомнительно.

В связи с существенным обновлением раздела X ТК РФ («Охрана труда») в ч. 3 ст. 216.1 вновь использован термин «приостановление работы» — на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

¹ Федеральный закон от 28.02.2008 № 13-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» // СЗ РФ. 2008. № 9. Ст. 812.

Попутно можно отметить, что в постановлении Правительства РФ от 30.03.2022 № 511 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах»² используются термины «приостановка производства (работы)» и «приостановление трудового договора» (в случае поступления в центр занятости населения сведений от работодателя о приостановке производства (работы) центр занятости населения... направляет работнику предложение о временном переводе его к другому работодателю. На период временного перевода работника на работу к другому работодателю действие первоначально заключенного трудового договора приостанавливается).

Соответственно, и в ст. 121 ТК РФ используется данная формулировка — в случае поступления в центр занятости населения сведений от работодателя о приостановке производства (работы) этот период засчитывается в стаж работы для отпуска.

Федеральным законом от 07.10.2022 № 376-ФЗ³ было внесено еще одно упоминание о приостановлении трудового договора — в отношении работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ. Так, согласно ст. 351.7 ТК РФ действие их трудового договора приостанавливается, но в отличие от приостановления работы по ст. 142 ТК РФ, за ними на этот период заработная плата не сохраняется.

Очевидно, что термины «приостановление работы» и «приостановление трудового договора» идентичны, поскольку и в том, и в другом случае работник перестает выполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором. Обоснованным представляется мнение М. А. Вишняковой о том, что приостановление трудового договора можно определить как временное приостановление обязанности работодателя обеспечивать работника работой (как входящей в трудовую функцию работника, так и любой другой) в силу причин, указанных в законодательстве, по своей инициативе, или по инициативе работника, или по инициативе третьих лиц⁴.

Однако в одних случаях в действующем законодательстве напрямую закреплено положение о том, что на период приостановления работы средний заработок за работником сохраняется (ст. 142, 216.1 ТК РФ), а в других случаях этот вопрос обойден молчанием. Почему бы по аналогии со ст. 76 ТК РФ не указать на то,

² СЗ РФ. 2022. № 15. Ст. 2459.

³ Федеральный закон от 07.10.2022 № 376-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» // СЗ РФ. 2022. № 41. Ст. 6938.

⁴ Вишнякова М. А. Перерывы в трудовом праве: альтернативный подход к понятию и классификации // Юридический мир. 2016. № 6.

что в период приостановления трудового договора «заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами»? По абсолютно верному утверждению Л. Ю. Бугрова, приостановление выплаты заработной платы не носит абсолютного характера, относительно этой обязанности возможны специальные решения, показывающие случаи наличия денежных выплат в пользу работника⁵. Тем не менее указание в Трудовом кодексе на возможность/невозможность сохранения среднего заработка во всех случаях приостановления трудового договора представляется целесообразным.

Таким образом, можно констатировать, что в Трудовом кодексе понятие приостановления трудового договора используется в двух смыслах — как приостановление договора при сохранении среднего заработка за работниками, так и приостановление трудового договора только с сохранением места работы.

В связи с чем возникает закономерный вопрос о том, возможно ли одну и ту же правовую категорию толковать двояко и допустимы ли различные правовые последствия одного и того же явления — приостановления трудового договора? Представляется целесообразным внести дополнение статьи Трудового кодекса, касающиеся сохранения/несохранения среднего заработка на время приостановления трудового договора.

Сомнительным представляется использование термина «возобновление» трудового договора применительно к спортсменам и работникам, призванным на военную службу по мобилизации или поступившим на военную службу по контракту либо заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ. Ведь исходя из действующего законодательства трудовой договор на этот период не прекращается, а следовательно, возобновлен быть не может, он действует, можно лишь возобновить исполнение обязанностей по трудовому договору, но никак ни сам договор, поскольку «юридическая природа трудового договора, а тем более трудовых отношений, такова, что их полное (абсолютное) приостановление невозможно. Определенные права и обязанности сторон, прямо предусмотренные трудовым договором или вытекающие из факта его заключения, всегда будут действующими, если нет прекращения трудового договора»⁶.

В свете появления в Трудовом кодексе ст. 327.1, регламентирующей права мобилизованных работников и работников, поступивших на военную службу по контракту, концептуальным представляется вопрос о сфере действия трудового законодательства. Согласно ст. 349 ТК РФ, трудовое законодательство распро-

⁵ Бугров Л. Ю. Приостановление трудового договора // Российский юридический журнал. 2009. № 1. С. 122.

⁶ Бугров Л. Ю. Указ. соч. С. 121.

страняется лишь на работников, заключивших трудовой договор о работе в воинских частях, учреждениях, военных образовательных организациях высшего образования и военных профессиональных образовательных организациях, иных организациях Вооруженных Сил РФ, федеральных органов исполнительной власти и федеральных государственных органов, в которых законодательством РФ предусмотрена военная служба. Однако в связи с тем, что в Кодексе теперь есть нормы, касающиеся прав мобилизованных и работников, поступивших на военную службу по контракту, представляется необходимым внести соответствующее дополнение в ст. 11 ТК РФ.

К сожалению, помимо норм, касающихся приостановления трудового договора, в Трудовом кодексе закреплены отдельные положения, которые также далеки от идеала и нуждаются в совершенствовании.

Прежде всего они касаются ч. 4 ст. 61 ТК РФ (в юридической литературе она неоднократно подвергалась критике⁷), согласно которой аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование договора — это аннулирование юридического факта и, следовательно, порождает им правовых последствий. Однако несмотря на то, что договор считается незаключенным у работника есть право на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования. Это положение ст. 61 ТК РФ находит подтверждение в Федеральном законе от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»⁸, согласно которому пособие по временной нетрудоспособности выплачивается застрахованным лицам при наступлении установленных законом случаев, среди которых указан следующий — в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования. Тем не менее следует помнить о том, что страховые взносы в Социальный фонд начисляются и уплачиваются с суммы заработной платы, а заработная плата — это вознаграждение за труд, но в данной ситуации труд не был предоставлен, поскольку лицо к работе не приступило.

Следует согласиться с мнением Р. Н. Жаворонкова в том, что «социальное страхование напрямую связано с заработной платой. До вступления трудового договора в силу у работодателя не возникает обязанность выплачивать заработную плату, а у работника, следовательно, право ее получать. Но если нет заработной платы, значит, нечего откладывать на будущее в форме страховых взносов и нечего возмещать полностью или частично при наступлении страхового случая»⁹.

⁷ См., например: *Ершова Е. А.* Трудовое право в России. М., 2007. С. 241.

⁸ СЗ РФ. 2007. № 1 (1 ч.). Ст. 18.

⁹ *Жаворонков Р. Н.* О приобретении страхового стажа, необходимого для установления трудовой пенсии по инвалидности // Журнал российского права. 2011. № 3.

Федеральным законом от 22.11.2021 № 377-ФЗ¹⁰ ТК РФ был дополнен тремя статьями, касающимися электронного документооборота, согласно которым он применяется при заключении трудовых договоров, договоров о материальной ответственности, ученических договоров, договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, при внесении в них изменений, а также при подписании приказа (распоряжения) о применении дисциплинарного взыскания, уведомлении об изменении определенных сторонами условий трудового договора. Между тем во многих статьях Трудового кодекса по-прежнему содержится указание на письменную форму, в частности, в отношении заявления о расторжении трудового договора по собственному желанию, перевода на другую работу, изменения определенных сторонами условий трудового договора¹¹. Подобную ситуацию требуется немедленно исправить.

Вызывает недоумение то, что на протяжении всего действия Трудового кодекса в п. 2 ст. 83 в качестве основания прекращения трудового договора указано решение инспекции труда о восстановлении работника на работе. Однако инспекция труда такого решения принять неправомочна, поскольку основными формами реагирования инспекцией на выявленные нарушения трудового законодательства являются выдача обязательных для исполнения предписаний об устранении выявленных нарушений и привлечение лиц, виновных в нарушениях трудового законодательства, к ответственности. В кассационном определении Судебной коллегии по административным делам Верховного Суда РФ отмечается, что осуществляя функцию по надзору и контролю за работодателями, Государственная инспекция труда выявляет правонарушения, но не решает трудовые споры, так как не является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и не может его заменить¹².

В отдельных статьях Трудового кодекса используется термин «лица, состоявшие на иждивении», но лишь в ст. 179 ТК РФ указывается на то, что иждивенцами являются нетрудоспособные члены семьи, находящиеся на полном содержании работника или получающие от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию. Думается, что в отношении ст. 229, 229.3, 230, 231 ТК РФ такая трактовка не совсем верна, поскольку в специальном законе, посвященном обязательному социальному страхованию от

¹⁰ Федеральный закон от 22.11.2021 № 377-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» // СЗ РФ. 2021. № 48. Ст. 7947.

¹¹ См. также ст. 57, 60.2, 62, 63, 64, 67, 71 ТК РФ.

¹² Кассационное определение Судебной коллегии по административным делам Верховного Суда РФ от 21.02.2018 № 4-КГ17-77 // СПС «КонсультантПлюс».

несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний¹³, к лицам, имеющим право на получение страхового возмещения при несчастном случае на производстве и те, кто к членам семьи не относится, но находился на его иждивении. В отношении ст. 141 ТК РФ также необходимо определиться, каким законом следует руководствоваться правоприменителю для того, чтобы выяснить, является ли лицо иждивенцем — Семейным кодексом, Гражданским кодексом, Федеральным закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»¹⁴, Федеральным законом от 15.12.2001 № 166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации»¹⁵, Законом РФ от 12.02.1993 № 4468-1 «О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел...»¹⁶ или Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»¹⁷.

Кроме того, необходимо либо привести в соответствие со ст. 261 ТК РФ статью 70 Кодекса, согласно которой нельзя установить испытание при приеме на работу женщине с ребенком в возрасте до полутора лет и изменить возраст ребенка на три года, либо, напротив, дополнить основания, допускающие возможность расторжения трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет и т.д. указанием на ст. 71 ТК РФ.

Таким образом, представляется целесообразным провести ревизию всего Трудового кодекса на предмет содержащихся в нем некорректных формулировок и приведения его отдельных положений в соответствие с новым законодательством.

Нельзя также не остановиться на вопросе о том, насколько помогают некоторые постановления и определения высших судебных органов в решении вопроса о единообразном понимании норм действующего трудового законодательства. Безусловно, судебная практика помогает выявлять спорные, тонкие моменты, которые могут неоднозначно трактоваться правоприменителями. Выявление неоднозначных проблем указывает законодателю на то, что нужно в первую очередь доработать, пересмотреть в законе.

Однако некоторые решения вызывают некоторое недоумение.

В постановлении Конституционного Суда РФ от 19.05.2020 № 25-П указано, что ограниченный срок действия гражданско-правовых договоров возмездного оказания услуг, заключенных работодателем с заказчиками соответствующих

¹³ Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» // СЗ РФ. 1998. № 31. Ст. 3803.

¹⁴ СЗ РФ. 2013. № 52 (ч. I). Ст. 6965.

¹⁵ СЗ РФ. 2001. № 51. Ст. 4831.

¹⁶ Ведомости СНД РФ и ВС РФ. 04.03.1993. № 9. Ст. 328.

¹⁷ СЗ РФ. 1998. № 31. Ст. 3803.

услуг, при продолжении осуществления им уставной деятельности сам по себе не предопределяет срочного характера работы, подлежащей выполнению работниками, обеспечивающими исполнение обязательств работодателя по таким гражданско-правовым договорам¹⁸. Но тогда, вероятно, следует вообще исключить из ст. 59 ТК РФ такое основание срочного трудового договора, как «период выполнения определенной работы», поскольку в любом случае выполнение работы на определенный период в любом случае не сможет свидетельствовать о невозможности установления трудовых отношений на неопределенный срок.

Согласно постановлению КС РФ от 15.06.2023 № 32-П¹⁹ применение к работнику дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей не может служить основанием для лишения этого работника на весь срок действия дисциплинарного взыскания входящих в состав его заработной платы стимулирующих выплат (в частности, ежемесячной или ежеквартальной премии и вознаграждения по итогам работы за год) или для произвольного снижения их размера. Тем не менее нормы, регулирующие вопросы выплаты премий, в Трудовом кодексе отсутствуют. В отдельных ведомственных актах²⁰ содержатся положения о том, что при наличии у работника неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания (замечания, выговора) мера поощрения в форме премирования к такому работнику не применяется. В основном же, подобные положения урегулированы в локальных нормативных актах. Стоит ли разрушать всю существовавшую долгие годы систему премирования работников и снижать уровень локального регулирования, ведь, как общеизвестно, лишение премии или снижение ее размера часто более действенно по отношению к нарушителю трудовой дисциплины, чем замечание или выговор.

Интерес представляет определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 12.09.2022²¹, согласно которому положения трудового законодательства о запрете отказа в приеме на работу по причинам, не связанным с деловыми качествами работника, в полной мере распространяются и на лиц (работников), уже состоящих в трудовых отношениях с работодателем и претендующих на занятие вакантной должности у данного работодателя в порядке пере-

¹⁸ СЗ РФ. 2020. № 21. Ст. 3375.

¹⁹ СЗ РФ. 2023. № 26. Ст. 4845.

²⁰ См., например: приказ Росгидромета от 10.08.2022 № 367 // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://pravo.gov.ru>. 09.09.2022 ; приказ Минприроды России от 13.08.2020 № 594 // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru>. 23.10.2020.

²¹ Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 12.09.2022 № 5-КГ22-73-К2 // СПС «КонсультантПлюс».

вода. В Трудовом кодексе нет нормы, указывающей на то, что при переводе необходимо руководствоваться теми же положениями, которые содержатся в ст. 64 ТК РФ, закрепляющей гарантии при заключении трудового договора.

Следует согласиться с тем, что в ряде случаев высшие судебные органы Верховный Суд, «давая разъяснения по вопросам судебной практики и рассматривая конкретные дела, расширяет перечень норм и правил, которыми он руководствуется при разрешении трудовых споров, по сравнению с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, исчерпывающим образом перечисленные в ст. 5 ТК Российской Федерации»²².

Представляется, что данные постановления, хотя и являются «правоположениями нормативного характера (интерпретационными нормами)²³ сами нуждаются в дополнительном пояснении.

²² Головина С. Ю., Лютов Н. Л. Верховный Суд РФ — законодатель в сфере трудового права? // Журнал российского права. 2022. № 10.

²³ Лушников М. В., Лушников А. М. Очерки теории трудового права. СПб., 2006. С. 466.

РОЛЬ СОЦИАЛЬНЫХ ПАРТНЕРОВ В ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ТРАНСФОРМИРУЮЩЕЙСЯ ЗАНЯТОСТИ

Чуйков Д. А.,

секретарь

Федерации независимых профсоюзов России
в Южном федеральном округе

Правовое регулирование занятости населения осуществляется как на международном, так и на национальном уровне. Кроме того, в Российской Федерации также уместно говорить о региональном, межрегиональном (в том числе окружном), муниципальном и отраслевом уровнях правового регулирования занятости населения.

Статья 23 Всеобщей декларации прав человека гарантирует каждому человеку защиту от безработицы, соответственно, справедливо будет утверждать, что этим положением гарантируется занятость населения¹.

Конвенция 168 Международной организации труда «О содействии занятости и защите от безработицы»² содержит положение о том, что социальные партнеры должны в своей деятельности содействовать полной, продуктивной и свободно избранной занятости.

В Российской Федерации как ранее, так и в настоящее время правовое регулирование занятости населения подвергается значительной трансформации³. В Государственной Думе рассматривается принципиально новый законопроект «О занятости населения в Российской Федерации»⁴, принятие которого в значительной мере ознаменует качественный переход от государственной политики, сфокусированной на борьбе с безработицей, к формированию государственных институтов и инструментов содействия занятости.

¹ Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948). URL: <https://www.un.org/ru/about-us/universal-declaration-of-human-rights>. 20.05.2023.

² Конвенция о содействии занятости и защите от безработицы. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/jobles.shtml. 20.05.2023.

³ См.: Крылов К. Д. Совершенствование федерального законодательного регулирования сферы труда // *Lex russica*. 2017. № 6. С. 75–84 ; Радонова А. В. Правовое регулирование занятости в современной России // *Вестник Уральского юридического института МВД России*. 2021. № 3 (31). С. 79–85.

⁴ См.: законопроект № 275599-8 «О занятости населения в Российской Федерации (в части изменения законодательства о занятости населения, введения эффективных инструментов необходимых для решения государственных задач)». URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/275599-8>. 20.05.2023.

В законодательных актах, регулирующих деятельность профессиональных союзов и объединений работодателей, зафиксирован ряд прав социальных партнеров в области содействия занятости. В частности, статья 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»⁵ содержит положения о том, что профсоюзы имеют право содействовать занятости через участие в разработке государственных программ занятости, предложение мер социальной защиты, осуществление профсоюзного контроля за занятостью и за соблюдением законодательства в области занятости.

Вопросы регулирования занятости отражены и в Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2021–2023 годы⁶, общероссийских отраслевых и региональных соглашениях. Кроме того, социальные партнеры на уровне федеральных округов, также уделяют вопросам занятости серьезное внимание.

На уровне Южного федерального округа Российской Федерации уже более 15 лет действует Трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в рамках которой ведутся переговоры и периодически заключается соглашение между полномочными представителями социальных партнеров, регулирующее различные аспекты социально-трудовых отношений, в том числе вопросы занятости населения. В разделе действующего Соглашения между Ассоциацией экономического взаимодействия субъектов Российской Федерации Южного федерального округа «Юг», Ассоциацией территориальных объединений организаций профсоюзов Южного федерального округа, Координационным советом отделений Российского Союза промышленников и предпринимателей в Южном федеральном округе на 2021–2023 годы⁷, посвященном развитию рынка труда и гарантиям занятости, указан основной приоритет: создание эффективных рабочих мест с высокой производительностью, качеством и безопасными условиями труда, достойной заработной платой. Эти процессы должны поддерживаться государственной политикой и взаимодействием социальных партнеров в сфере занятости населения и

⁵ Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8840/. 20.05.2023.

⁶ Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2021–2023 годы от 13.04.2021. Российская газета. 2021 г. № 8429 (78).

⁷ Соглашение между Ассоциацией экономического взаимодействия субъектов Российской Федерации Южного федерального округа «Юг», Ассоциацией территориальных объединений организаций профсоюзов Южного федерального округа, Координационным советом отделений Российского Союза промышленников и предпринимателей в Южном федеральном округе на 2021–2023 гг. // URL: <https://askregion.ru/upload/iblock/203/203de4f70c71f39e80765f3b6286a6b3.pdf>. 20.05.2023.

развития трудовых ресурсов в следующих направлениях: совершенствование системы информации о рынке труда; повышение эффективности государственной политики и качества государственных услуг в сфере занятости; улучшение качества рабочей силы и развитие ее профессиональной мобильности; совершенствование правового регулирования в сфере рынка труда и занятости; повышение эффективности внешней трудовой миграции и стимулирования внутренней территориальной мобильности трудовых ресурсов; сохранение и модернизация существующих и создание новых эффективных рабочих мест с безопасными условиями труда и достойной заработной платой, в том числе ориентированных на граждан предпенсионного возраста и молодежь.

При этом если обратить внимание на обязательства сторон социального партнерства, то можно выделить следующие особенности. Стороны совместно, в рамках предусмотренных законодательством полномочий, проводят согласованную политику в вопросах привлечения иностранной рабочей силы; принимают активное участие в реализации региональных программ занятости; включены в решение внезапно возникающих вопросов занятости, связанных с чрезвычайными обстоятельствами; принимают участие в развитии национальной модели квалификаций; содействуют профессиональной ориентации. В соответствии с указанным соглашением органы государственной власти несут обязательства по выполнению региональных программ содействия занятости, осуществляют поддержку субъектов малого предпринимательства, содействуют созданию новых рабочих мест, организуют мероприятия по содействию трудоустройству инвалидов и выполняют еще ряд важных функций, неся, таким образом, основное бремя деятельности и ответственности по регулированию вопросов занятости населения. Обязанности работодателей имеют преимущественно информационно-консультационный характер (за исключением обязательств по оборудованию (оснащению) рабочих мест для трудоустройства инвалидов). Профессиональные союзы осуществляют мониторинг ситуации на рынке труда, добиваются сохранения рабочих мест и дополнительных гарантий для работников, которые по вине работодателя теряют работу, оказывают консультационную и правовую помощь работникам.

Ежегодно социальными партнерами на уровне Южного федерального округа подводятся итоги выполнения обязательств данного соглашения. Так, проведенный в 2023 г. по итогам предыдущего года анализ⁸ позволяет констатировать, что вопросы занятости населения, создания новых рабочих мест нашли отражение в деятельности профсоюзных органов на всех уровнях социального партнерства — от окружного до муниципального. Профсоюзы совместно с социальными партнерами постоянно включали вопросы занятости в

⁸ Текущий архив Представительства ФНПР в Южном федеральном округе.

коллективные договоры и соглашения, рассматривали эти вопросы на заседаниях трехсторонних комиссий, коллегиальных руководящих органов профсоюзов, различных совещаниях и семинарах.

Как показывает ежемесячный мониторинг, проводимый профсоюзами, на территории ЮФО такие проблемы, как значительная трудоизбыточность, особенно в сельских районах, практика использования режимов неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, административных отпусков и отпусков по собственному желанию без сохранения заработной платы постепенно сошли к минимуму. Кроме того, совместные действия социальных партнеров позволили существенно улучшить ситуацию на рынке труда. По данным профсоюзного мониторинга можно сказать, что численно уменьшились такие показатели, как работа в режиме неполного рабочего времени, а также количество высвобождаемых работников.

Вопросы, связанные с состоянием дел на рынке труда, постоянно находились в центре внимания профсоюзных органов: регулярно рассматривались на заседаниях коллегиальных органов профсоюзных объединений и их членских организаций, где определялись конкретные задачи профсоюзов по влиянию на решение проблем занятости работников обслуживаемых предприятий и организаций. Территориальные объединения организаций профсоюзов активно использовали свои возможности как члены различных комиссий, имеющих отношение к вопросам занятости. В том числе: региональных комиссий по содействию занятости населения, аттестационных комиссий, созданных на предприятиях и в организациях, межведомственных комиссий по вопросам привлечения и использования иностранных работников и др.

Профсоюзные объединения округа совместно с органами исполнительной власти отслеживают в постоянном режиме высвобождение работников, переводы их в режим неполного рабочего времени, согласовывают корректировки и вносят предложения в государственные программы содействия занятости населения. К примеру, по инициативе Федерации профсоюзов Ростовской области в областное трехстороннее Соглашение на 2023–2025 годы включено обязательство о предоставлении работодателями нескольких часов в день или одного дня в неделю с сохранением заработной платы тем работникам, кто получил уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, для поиска нового места работы.

Кроме того, профсоюзы инициируют включение в коллективные договоры, отраслевые соглашения обязательств работодателей по финансированию мер, направляемых на переподготовку, повышение квалификации кадров, а также пунктов, которыми установлены квоты для трудоустройства людей с ограниченными возможностями, пунктов по развитию гибких форм занятости. Совместно с работодателями выполнялись обязательства профсоюзов по возрождению си-

стемы наставничества на предприятиях и в организациях. Вопрос внедрения института наставничества в округе был рассмотрен на заседании органа социального партнерства ЮФО в июне 2022 г.

Членам профсоюзов постоянно оказываются безвозмездные юридические услуги и консультации по вопросам труда и занятости, в том числе по «горячим» телефонным линиям, личным или письменным обращениям.

Социальные партнеры округа принимают активное участие в деятельности Межведомственной комиссии по снижению уровня неформальной занятости и легализации трудовых отношений в Южном федеральном округе, созданной при полномочном представителе Президента РФ в ЮФО. Так, в истекшем году по инициативе профсоюзов на заседании комиссии был рассмотрен вопрос «О работе профсоюзных организаций по снижению уровня неформальной занятости и легализации трудовых отношений в регионах Южного федерального округа».

Правовое регулирование вопросов занятости населения является многогранным и динамичным процессом, требующим дальнейшего изучения с целью более результативного влияния социальных партнеров в интересах государства, общества и конкретного гражданина.

РОЛЬ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

Шувалова И. А.,

преподаватель кафедры гражданско-правовых дисциплин
Московского финансово-юридического университета (МФЮА)

Искусственный интеллект, возникший в пятидесятых годах предыдущего столетия, на современном этапе находится на стадии стремительного развития. В связи с принятием Указа Президента РФ от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»¹ одной из целей является цифровая трансформация общества. Что, безусловно, оказывает влияние и на трудовые отношения. Возникшая пандемия в 2020 г. «перевела» многих работников дистанционно, работодатели стали использовать цифровые технологии при приеме на работу граждан. Но, несмотря на достаточное использование искусственного интеллекта в сфере труда, многие вопросы остались неразрешенными. В частности, отсутствует его нормативное закрепление в данной области. Применение информационных технологий при трудоустройстве также законодательно не урегулировано. Всё это требует изучения всех аспектов исследуемой категории и внесения предложений по совершенствованию законодательства.

Как показывает практика, основные трудности у работодателя возникают в период поиска работников. Многие лица, ищущие работу, не в полной мере знакомятся с описанием вакансий, в связи с чем приходится тратить большое количество времени на изучение всех полученных резюме. Положительным аспектом на данном этапе является внедрение искусственного интеллекта, который отберет подходящие резюме, обзвонит кандидатов и задаст необходимые вопросы.

Для проверки знаний кандидатов также применяется тестовое задание, на основании которого работодатель сможет сделать вывод о компетентности гражданина. На обработку результатов программой значительно снижается время.

VCV — цифровой рекрутер, занимающейся предварительным отбором кандидатов. Среди российских разработок также следует выделить робота-рекрутера Вера. Технологии позволяют провести видеоподключение с любого места и в удобное время, учитывать достоверность ответов и внешний вид претендента, сравнить кандидатов, которые ранее проходили собеседование.

Очевидно, что применение цифровых технологий является безусловным преимуществом, поскольку позволяет на начальном этапе выявить неподходящих работников и сократить время на интервью.

¹ СЗ РФ. 2020. № 30. Ст. 4884.

По нашему мнению, вызывает сомнения объективность оценки роботом на видеоинтервью навыков претендентов. Полагаем, в данном контексте достоверными могут быть только результаты тестирования, обработанные искусственным интеллектом.

Цифровые технологии также используются для поиска и подбора работы в центрах занятости населения.

Значимым аспектом, на наш взгляд, является возможность гражданина использовать искусственный интеллект при самостоятельном поиске работы. Программа оказывает содействие в составлении резюме, после чего сопоставляет данные с подходящими вакансиями, что увеличивает эффективность трудоустройства и подбора работников.

Полагаем, внедрение искусственного интеллекта в сфере труда уменьшит затраты работодателя на обучение работников, минимизирует неблагоприятные последствия для работников при выполнении трудовых функций в опасных условиях труда, повысит контроль за качеством выполняемой работы, сэкономит время при трудоустройстве, что положительно скажется на производительности труда. Китайский предприниматель Джек Ма, основатель компании «Alibaba» вовсе предложил сократить рабочее время работников до 4 часов в день и трех дней в неделю в будущем за счет того, что всю рутинную работу будет выполнять робот².

Вместе с тем широкое применение цифровых технологий может вытеснить некоторые профессии на рынке труда, появится конкурентность между работниками и роботами, поскольку последние не нуждаются в социальных гарантиях, предусмотренных ТК РФ³ и могут осуществлять свои функции быстрее и менее затратно. Это приведет к росту безработицы, уровень которой только начал опускаться после пандемии⁴.

Исследовали, занимающиеся данной проблемой опасаются, что искусственный интеллект сможет заменить работников, а это лишит многих граждан источника дохода. Так, Н. Н. Бондарева высказывала мнение, что использование роботизации приведет к полному производству без человеческого труда, в результате чего можно спрогнозировать технологическую безработицу, достигающую 50 %⁵.

² Джек Ма предложил работать по 12 часов в неделю. РБК. 29.08.2019. URL: <https://www.rbc.ru/business/29/08/2019/5d6779199a7947a91e6f50f0> (дата обращения: 01.05.2023).

³ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

⁴ Уровень безработицы в России по данным Росстата (по годам): 2020 г. — 5,8 %; 2021 г. — 4,8 %; 2022 г. — 3,9 %.

⁵ Бондарева Н. Н. Состояние и перспективы развития роботизации: в мире и России // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2016. № 3. С. 53.

А. Зотин полагает, что увеличение роботизации приведет к тому, что всю работу станут делать роботы, а большинству граждан придется сидеть на пособии⁶. Сходная позиция содержится в трудах Р. И. Акьюлова, который указывал, что за счет новых технологий проблема занятости станет более масштабной. В качестве положительного аспекты он назвал расширение сферы услуг для потребителей, где рутинную работу будет выполнять искусственный интеллект⁷.

По мнению И. А. Филиповой, уже в ближайшем будущем новые технологии вытеснят работников, исчезнут целые группы профессий, что окажет существенное влияние на занятость населения⁸.

В странах Европы и США, по данным Financial Times, также отмечают, что последние достижения в области искусственного интеллекта могут привести к автоматизации четверти рабочих мест на рынке труда. Цифровые технологии могут оказывать помощь в заполнении налоговых деклараций, проводить оценку в сложных страховых случаях и т.д. При вынесении судебных постановлений, проверке статуса пациента в реанимации и др. применять искусственный разум пока отказались⁹.

По нашему мнению, искусственный интеллект в любом случае нельзя признать субъектом трудового права. Цифровые технологии скорее должны оказывать помощь в области трудовых отношений, при трудоустройстве. Здесь согласимся с П. П. Барановым, который указывал, что «главным принципом правового регулирования должен быть несомненный приоритет прав человека и их защита в сфере использования искусственного интеллекта»¹⁰.

Безусловно, применение цифровых технологий в сфере труда должно быть закреплено на законодательном уровне. Первый закон, обязывающий работодателя предупреждать о применении искусственного интеллекта на собеседовании,

⁶ Зотин А. Рабовладельческий строй. Как мы будем жить при суперкапитализме // Коммерсантъ. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/3455179> (дата обращения: 10.05.2023).

⁷ Акьюлов Р. И. Современные технологии искусственного интеллекта и занятость населения: проблемы и перспективы регулирования // Вопросы управления. 2019. № 4 (59). С. 93.

⁸ Филипова И. А. Трансформация правового регулирования труда в цифровом обществе. Искусственный интеллект и трудовое право: научное издание. Н. Новгород : Нижегородский госуниверситет имени Н. И. Лобачевского, 2019. С. 45.

⁹ Котов П. Искусственный интеллект повлияет на работу 300 млн человек в Европе и США — часть уволят, а у остальных откроется второе дыхание. URL: <https://3dnews.ru/1084149/tolko-v-evrope-i-ssha-lishitsya-raboti-izza-ii-riskuyut-300-millionov-chelovek> (дата обращения: 13.05.2023).

¹⁰ Баранов П. П. Правовое регулирование робототехники и искусственного интеллекта в России: некоторые подходы к решению проблемы // Северо-Кавказский юридический вестник. 2018. № 1. С. 42.

был принят в январе 2020 г. в штате Иллинойс, на территории Европейского Союза подобные нормы носят рекомендательный характер¹¹.

В Российской Федерации применение искусственного интеллекта в сфере труда законодательно не урегулировано. 10 октября 2019 г. в России была принята Национальная стратегия развития искусственного интеллекта на период до 2030 г.¹², в которой закреплено понятие данного термина.

В связи с развитием цифровых технологий на территории Российской Федерации, в том числе и в сфере труда, представляется необходимым создание нормативного правового акта, регулирующего все аспекты исследуемой категории. В частности, отдельным пунктом видится разработка положений по использованию искусственного интеллекта на этапе трудоустройства, где целесообразно закрепить:

- понятийный аппарат категории «технологии искусственного интеллекта при трудоустройстве»;
- обязанность работодателя информировать претендентов на собеседовании об использовании искусственного интеллекта, его кратких характеристиках;
- получение от гражданина согласия на данное взаимодействие;
- возможность использования технологий искусственного интеллекта только на первоначальном отборе кандидатов.

Кроме того, использование искусственного интеллекта не должно противоречить гарантиям при приеме на работу, закрепленным в ст. 64 ТК РФ. В частности, не допускается использовать дискриминирующие вопросы на собеседовании.

Считаем, что неурегулированным остается также вопрос об отказе в приеме на работу, если собеседование проводилось с помощью технологий искусственного интеллекта. В соответствии с ч. 5 ст. 64 ТК РФ по письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования. Следовательно, работодателю необходимо будет составить аргументированный отказ, ссылаясь на заключение программы. Всё это еще раз подчеркивает необходимость законодательного закрепления использования искусственного интеллекта при трудоустройстве.

¹¹ ЩербакOVA О. В. Использование программ искусственного интеллекта при найме работников // Электронное приложение к «Российскому юридическому журналу». 2021. № 3. С. 74.

¹² Указ Президента РФ от 10.10.2019 № 490 «О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2019. № 41. Ст. 5700.