

ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СИСТЕМЕ ТРУДОВЫХ И СВЯЗАННЫХ С НИМИ ОТНОШЕНИЙ

Ю. С. Гусакова,

кандидат юридических наук, доцент,
Белгородский государственный национальный
исследовательский университет

НЕКОТОРЫЕ ЦИФРОВЫЕ ОСОБЕННОСТИ ОФОРМЛЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

Аннотация. Несомненно, трудовые правоотношения базируются на конституционно закрепленных трудовых правах человека, возможности трудовой деятельности в той или иной сфере, а также возможности вступления в трудовые правоотношения по своему усмотрению. Свобода труда заключается и в наличии права, возможности, выбрать самостоятельно получаемую специальность, профессию, место работы. Помимо прочего, трудовой договор может выступать юридическим фактом, который выступает наиболее важным обстоятельством, на основании которого происходит само возникновение и динамика трудовых правоотношений. Еще одной функцией трудового договора является выполнение роли правовой формы организации труда в учреждениях, организациях. Сегодня доступны различные виды взаимодействия работника и работодателя по заключению, изменению и расторжению трудовых договоров от бумажного до электронного.

Ключевые слова: право, цифровые технологии, трудовые правоотношения, работник, работодатель, трудовое законодательство, трудовой договор

SOME DIGITAL FEATURES OF THE FORMALIZATION OF LABOR RELATIONS

Abstract. Undoubtedly, labor relations are based on constitutionally enshrined human labor rights, the possibility of working in a particular field, as well as the possibility of entering into labor relations at one's discretion, labor freedom also consists in the right, the opportunity to choose an independently obtained specialty, profession, place of work. Among other things, an employment contract can act as a legal fact, which is the most important circumstance on the basis of which the very emergence and dynamics of labor relations occur. Another function of the employment contract is to fulfill the role of the legal form of labor organization in institutions, organizations. Today, various types of interaction between an employee and an employer on the conclusion, modification and termination of employment contracts are available, from paper to electronic.

Keywords: Law, Digital technologies, Labor relations, Employee, Employer, Labor legislation, Employment contract

В условиях развития гражданских инициатив и создания соответствующих экономических условий усиление роли должного регулирования трудовых правоотношений, несомненно, возрастает. Как правило, трудовые правоотношения основаны на заключении трудового договора. Рассматривая институт трудового договора, следует отметить, что его становление прошло длительный путь формирования. На сегодняшний день Конституция Российской Федерации устанавливает фундаментальное положение, согласно которому каждый человек имеет право на труд в безопасных условиях, запрещены любые формы дискриминации труда (ст. 37) [1]. Таким образом, государство становится гарантом жизненных ценностей и благ личности в сфере труда. Свободная реализация прав на труд – это один из наиболее важных способов обеспечения достойной жизни человека.

В настоящее время особая актуальность в эффективном правовом регулировании трудовых правоотношений обусловлена и различными негативными тенденциями. Так, пандемия 2020 г., вызванная распространением COVID-19, показывает, что от эффективности мер правового регулирования трудовых правоотношений, в частности норм относительно заключения трудового договора, зависит и эффективность функционирования экономики, что в сложившейся ситуации достаточно важно.

Прежде всего, следует определить понятие трудового договора и те характерные особенности, которые связаны с процессом его заключения и дальнейшей реализации. Наиболее важные подходы относительно общих положений и вопросах заключения закреплены в главах 10, 11 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ). Основываясь на положениях ст. 56 ТК РФ, следует выделить комплекс признаков, присущих трудовому договору:

- в нем отражается достигнутое соглашение между заинтересованными субъектами правоотношения (работодатель, работник);
- работодатель предоставляет заранее определенную работу, обеспечивает весь комплекс условий для осуществления труда, оплачивает труд;
- работник лично выполняет заранее определенную трудовую функцию в интересах работодателя [2].

Как всегда в качестве сторон трудового договора выступают работодатель и работник. На основе законодательного определения трудового договора, следует осуществить важнейшие его признаки:

- наличие личного характера выполнения трудовой функции работником;
- в качестве предмета договора выступает процесс труда, но не его результат (как в гражданско-правовом договоре, например, строительного подряда);
- к числу обязательных функций работодателя относится обязанность организации труда и, что важно, при этом труд должен осуществляться в здоровых и безопасных условиях;
- работник выполняет возложенные трудовые обязанности в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка;
- вознаграждением работника за осуществляемую трудовую деятельность является выплата заработной платы.

По причине того, что трудовой договор представляет собой соглашение и не все условия его являются императивными, исходя из системы трудового законода-

тельства, стороны вправе самостоятельным путем определить его условия. В качестве примера можно привести процесс определения индивидуальных условий труда для конкретного работника. Тем не менее степень свободы в определении сторонами конкретных условий трудового договора является ограниченной, что вытекает из сущности ст. 8 ТК РФ.

Определенно, вводится запрет на ухудшение положения работника закрепленными в трудовом договоре условиями, по отношению к действующему законодательству. В качестве наглядной реализации положения ст. 8 можно привести норму ст. 60 ТК РФ, согласно которой вводится правовой запрет на требование по выполнению работы, которая прямо не вытекает из трудовой функции, определенной в рамках трудового договора. Существенные изменения, затрагивающие вопросы осуществления трудовой деятельности, выходящие за рамки заключенного соглашения, допускаются только при наличии дополнительных соглашений [2].

В установленных законом случаях или по соглашению сторон трудовая деятельность может быть прекращена. Соответственно, в закреплении подобного подхода реализуется конституционно закрепленное право на труд, обладающий свободным характером.

Очевидно, что понятие трудового договора следует охарактеризовать как весьма многогранное явление, включающее в себя различные аспекты, его можно рассмотреть в следующих контекстах:

- соглашение;
- правоотношение либо его форма;
- самостоятельный институт науки трудового права;
- объективно выраженная реализация права на свободный труд;
- событие, имеющее свойство юридического факта.

Несомненно, трудовые правоотношения базируются на конституционно закрепленных трудовых правах человека, возможности трудовой деятельности в той или иной сфере, а также возможности вступления в трудовые правоотношения по своему усмотрению [5. С. 112]. Свобода труда заключается и в наличии права, возможности, выбрать самостоятельно получаемую специальность, профессию, место работы.

Помимо прочего, трудовой договор может выступать юридическим фактом, который выступает наиболее важным обстоятельством, на основании которого происходит само возникновение и динамика трудовых правоотношений. Еще одной функцией трудового договора является выполнение роли правовой формы организации труда в учреждениях, организациях. Посредством трудового договора за работником закрепляются определенные обязанности (что выражается в занимаемой должности, наличии определенной профессии и иные факторы), определяющие особенности осуществления трудовой деятельности.

Выступает трудовой договор и в качестве основополагающего, базового института трудового права, обладающим чрезвычайно важным значением. Очевидно, что в таком свете, трудовой договор является совокупностью, системой правовых норм, которые становятся фундаментом для формирования важнейших функциональных характеристик, среди которых понятие, содержание, сроки, особенности заключения договора, а также его изменения и особенностей прекращения.

Помимо прочего, трудовой договор выступает наиболее важным документом, в котором происходит оформление трудовых правоотношений. Законодательно, система требований к его форме отражается в ст. 67 ТК РФ. При заключении трудового договора, важно наличие следующих показателей:

- письменная форма;
- два экземпляра для каждой из сторон;
- наличие подписей сторон [2].

Вступление в трудовые правоотношения, как правило, свидетельствует о наличии необходимой степени правоспособности, чтобы совершить такие действия, которые направлены на вступление в соответствующее трудовое правоотношение. Нормы о правоспособности работника закреплены в ст. 20 ТК РФ. Исходя из той же нормы, в качестве работодателя, право на подписание трудового договора закреплено за:

- физическим лицом (например, индивидуальным предпринимателем);
- органами управления юридического лица или же теми лицами, которые в соответствии с действующим законодательством и локальным правовым регулированием могут выступать в качестве представителей юридического лица.

Как правило, если работодателем выступает физическое лицо, трудовой договор подписывается им лично. Когда работодателем выступает организация, то органы управления юридического лица вправе в установленном порядке передать полномочия работодателя по заключению трудовых договоров определенному лицу. При этом порядок определения того лица, которое уполномочено от имени организации заключать трудовые договоры, находится в зависимости от организационно-правовой формы юридического лица.

Нельзя не отметить, что действующим законодательством, несмотря на закрепление фактически императивной нормы о заключении трудового договора в письменной форме, предусмотрены и особенности правового регулирования относительно тех договоров (нарушение письменной формы), которые были совершены в устной форме. Так, согласно ст. 67 ТК РФ, о фактическом заключении трудового договора свидетельствует:

- с ведома работодателя, либо по его поручению, допуск работника к выполнению той или иной работы;
- указанный факт на работодателя возлагает обязанность – оформить в установленном законодательством порядке возникшие трудовые правоотношения;
- законом установлен срок на совершение данного действия – три рабочих дня с момента допуска к работе [2].

В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» [3] сформулированы пояснения о том, что в качестве представителя работодателя (в контексте допуска от имени юридического лица – работодателя работника к осуществления трудовой деятельности) выступает лицо, уполномоченное на осуществление найма трудового персонала. При этом такое положение следует как из требований, установленных нормативными правовыми актами различного уровня, так и внутренними нормативными актами организации.

Подобная ситуация, связанная с фактическим допущением к работе, находит свое отражение в положениях ст. 16 ТК РФ. Несомненно, работник заинтересован в так называемом легальном трудоустройстве, так как оно связано с многими правовыми последствиями. Подразумевается, как надлежащая оплата труда, так и нормы социального регулирования и пр. В фактическом отражении целого ряда условий осуществления трудовой деятельности, по сути, закрепляются соответствующие последствия и применения в связи с этим определенного уровня трудовых гарантий.

И. А. Паламарчук формулирует следующее определение трудовых гарантий: «Гарантии – это способы правового регулирования обеспечения осуществления прав, определенных трудовым законодательством (а также иными нормативными правовыми актами, коллективными и трудовыми договорами), используемые как при совершении действий (бездействий), так и при наступлении событий, влияющих на права работников и работодателей» [4. С. 8].

Несомненно, трудовые гарантии являются наиболее важным закреплением основ для защиты сторон трудового договора. Кроме того, надлежащее оформление трудовых правоотношений позволяет повысить уровень государственного контроля и надзора в трудовой сфере. Тем не менее, несмотря на значительное количество императивных норм в законодательстве, при заключении трудового договора, особую роль приобретает соглашение сторон, а также диспозитивное определение многих условий трудового договора (например, заработная плата, режим рабочего времени, особенности внутреннего распорядка и пр.).

Как было указано выше, трудовой договор подразумевает целый комплекс аспектов, которые входят в данное понятие, что предопределяет его важность и значимость. Его также принято трактовать в качестве трудовой «сделки», выражающей волю и действия сторон, которые направлены на установление, изменение или прекращение трудовых прав и обязанностей (факт, влекущий за собой значимые последствия). В трудовом договоре можно выделить ряд наиболее важных элементов:

- субъекты трудовых правоотношений;
- соответствующее волеизъявление;
- соблюдение определенной формы;
- наполнение особым внутренним содержанием.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что правовое положение сторон трудового договора определяет систему прав и обязанностей каждой из сторон.

Нельзя не отметить, что имеет место обстановка, при которой в полной мере многие граждане не могут реализовать свои трудовые права. Объяснить это можно тем, что многие предприятия, организации, закрыты на период введения ограничительных мер. Влияние последствий коронавируса на заключение трудового договора заключается и в том, что, в связи с установленными требованиями, необходимо заключение договора в письменном виде, между тем в сложившихся условиях это становится зачастую невозможным.

Возникают вопросы относительно возможности дистанционного заключения трудового договора, связанного с санитарно-эпидемиологической обстановкой (например, многие сотрудники выполняют работу в режиме удаленного доступа). Между тем норм в законе относительно возможностей заключения трудового договора по-

средством дистанционной формы не обозначено. Представляется, что актуальным на сегодняшний день является введение в ТК РФ норм, позволяющих урегулировать:

1. Вопросы дистанционного заключения трудового договора в связи с невозможностью заключения в письменной форме, обусловленной текущей санитарно-эпидемиологической обстановкой (равно как и иными негативными факторами). Введение такой нормы можно предусмотреть для выполнения работы, не связанной с нахождением на рабочем месте, предоставленном работодателем и пр.

2. Кроме указанного, актуальную проблему представляет отсутствие нормы в ТК РФ, регламентирующей временный перевод сотрудников в связи с определенными обстоятельствами на удаленную работу.

В ТК РФ вступили в силу изменения с 1 января 2022 г. в отношении всего кадрового делопроизводства и всех видов работодателей и работников, включая внедрение электронных трудовых книжек и ведение всего кадрового документооборота в электронном виде. Таким образом, доступны все виды взаимодействия работника и работодателя по заключению, изменению и расторжению трудовых договоров при использовании портала Госуслуг [6].

Важно сказать, что с 2021 г. заключить электронный трудовой договор можно только в двух случаях: если гражданин выполняет профессиональные обязанности удаленно или если работодатель – участник эксперимента по цифровизации кадрового документооборота, и это возможно только с согласия работника [7].

На наш взгляд, ведение в ТК РФ определенных преобразований сможет помочь урегулировать те вопросы, которые особенно актуальны в текущее время. Так как и работодатели, и работники в текущих условиях испытывают затруднения в вопросах заключения и реализации трудовых договоров, обусловленных пандемией. При этом современные условия диктуют поиск новых решений существующих проблем, что станет основой для успешного введения дистанционных форм взаимодействия по вопросам трудовых правоотношений.

Список литературы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.) (с учетом поправок, внесенных Федеральным конституционным законом «О поправках к Конституции РФ» от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ. Москва: ООО «Издательство АСТ», 2022. – 272 с.

3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». URL: <https://www.consultant.ru/document/>

4. Паламарчук, И. А. Заключение, изменение и прекращение трудового договора: гарантии и компенсации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Паламарчук И. А.; [Место защиты: Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова]. Москва, 2013. 28 с. URL: <https://search.rsl.ru/ru/record/01005534052>

5. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / В. Л. Гейхман [и др.]; под ред. В. Л. Гейхмана. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Издательство Юрайт, 2019. 382 с. // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. URL: <https://urait.ru/bcode/445026>

6. Приказ Минтруда России от 14.05.2020 № 241 «Об утверждении перечня работодателей – участников эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой». URL: <https://lawabc.ru/>

7. Федеральный закон от 24.04.2020 № 122-ФЗ «О проведении эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой». URL: <https://lawabc.ru/>

М. А. Драчук,

кандидат юридических наук, доцент,

Омский государственный университет имени Ф. М. Достоевского

ЦИФРОВИЗАЦИЯ ОТНОШЕНИЙ КАК ВЕКТОР ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДА

Аннотация. Настоящая статья посвящена анализу основных направлений публично-правового управленческого воздействия на сферу труда в условиях цифровой экономики. Автор полагает, что введение электронного документооборота в сфере трудовых отношений, использование цифровых технологий в экономике, решение связанных с этим проблем – задача, прежде всего, государственная, напрямую связанная с управлением рынком труда и рациональным использованием трудовых ресурсов. Правильное ее решение поможет упростить и унифицировать оформление трудовых отношений, будет способствовать эффективному разрешению трудовых споров, проведению мероприятий по контролю (надзору) в сфере труда и занятости. В выбранном в настоящее время направлении развития трудового законодательства требуется совершенствование перечня наиболее значимых в сфере оформления трудовых отношений документов, формирование современных типовых форм таких документов и/или программ по их составлению.

Ключевые слова: право, цифровые технологии, трудовые отношения, электронный документооборот, занятость

DIGITALIZATION OF RELATIONS AS A VECTOR OF PUBLIC ADMINISTRATION AT WORK

Abstract. This article is devoted to the analysis of the main directions of public-legal management impact on the sphere of labor in the digital economy. The author believes that the introduction of electronic document management in the field of labor relations, the use of digital technologies in the economy, the solution of related problems is primarily a state task, directly related to the management of the labor market and the rational use of labor resources. Its correct solution will help to simplify and unify the registration of labor relations, will contribute to the effective resolution of labor disputes, the implementation of measures for control (supervision) in the field of labor and employment. In the currently