

УДК 349.2+331.5+336.01:004.01+004.61

**Закалюжная Н.В.**, кандидат юридических наук, Брянский государственный университет имени академика И.Г. Петровского (Россия)

## НЕТИПИЧНЫЕ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Поскольку Россия не стоит в стороне от мирового процесса цифровизации, а современное мировое пространство представляет собой новую реальность, которая преобразует не только средства взаимодействия людей, но и воздействует на принципы организации производства и трудовые взаимоотношения, автором рассматриваются правовые аспекты цифровизации в некоторых трудовых отношениях, новые методы организации делового сотрудничества и социальные коммуникации, которые влекут развитие нетипичных эффективных форм труда. В исследовании предлагается сформулировать ряд терминов, в том числе организационно – правовые формы нетипичной занятости, привлеченный труд, а также имеется ряд конкретных предложений по совершенствованию трудового законодательства, с целью дальнейшего эффективного применения его норм. Сегодня и работнику, и работодателю выгодна предоставленная возможность не взаимодействовать лично при заключении или изменении трудового договора и в рамках его исполнения, а использовать электронный документооборот, поэтому в статье исследуется один из основных видов нетипичных трудовых отношений – дистанционная работа. А в качестве общего вывода предложено и далее развивать нормы о правовом статусе участников дистанционных отношений и устранять существующие пробелы в правовом регулировании, приспособляя законодательство к новым формам труда и экономическим отношениям. В работе также отмечается, что требуют доработки и технические аспекты в целях расширения возможностей по использованию альтернативных инструментов обмена электронными документами, а также усиленной квалифицированной электронной подписи. Также возможно введение электронного документооборота и в сферу охраны труда и другие нововведения, вызванные к жизни экономическими изменениями.

**Ключевые слова:** цифровая экономика, нетипичные формы занятости, дистанционная работа, привлеченный труд, трудовой договор, электронная цифровая подпись.

Цифровая (электронная, сетевая, веб- или интернет-) экономика представляет собой систему экономических отношений, в которой данные в цифровой форме являются ключевым фактором производства во всех ее сферах. Основной целью направления развития электронной экономики, касающегося нормативного регулирования, является формирование новой регуляторной среды, обеспечивающей благоприятный правовой режим для возникновения и развития современных технологий, а также для осуществления экономической и коммерческой деятельности [3, с. 640], связанной с их использованием в цифровой экономике. Все это потребует не только точечных изменений в отдельных нормативных правовых актах, но прежде всего системных поправок в базовые отраслевые законы как процессуального характера, так и материального, в том числе и в Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (с изм. и доп. от 05 февраля 2018 года №8-ФЗ).

Современное мировое пространство представляет собой новую реальность, которая преобразует не только средства взаимодействия людей, но и воздействует на принципы организации производства и трудовые

взаимоотношения. «Одна из особенностей трудового права – расширение масштабов дифференциации правового регулирования труда» [2, с. 5]. Новые методы организации делового сотрудничества и социальные коммуникации влекут развитие нетипичных эффективных форм трудовых отношений.

С точки зрения экономики можно ввести еще один термин – организационно – правовые формы нетипичной занятости и понимать под ними особые нестандартные формы организации и режимы труда, позволяющие на добровольной основе вовлекать и эффективно использовать в экономике страны труд всех социально – демографических групп населения, которые в силу семейных, личных, правовых, технологических или иных обстоятельств не могут или не должны трудиться в течение рабочего дня нормальной продолжительности или на рабочих местах в организациях.

Основными формами нетипичных трудовых отношений на современном этапе являются «привлеченный труд» (применяется как условный термин в российском праве) и дистанционная работа.

Заемный труд широко прижился в Рос-

сии де - факто. Однако должной регламентации указанных отношений на сегодняшний момент не существует, что очевидно приводит к лишению таких работников правовых гарантий в сфере труда. Более того, Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» №116-ФЗ от 5 мая 2014 года, ввел статью 56.1 в Трудовой кодекс Российской Федерации, в соответствии с которой заемный труд запрещается.

Согласно указанного законодательного акта, в правовой оборот введен еще один вид нетипичных трудовых отношений – труд работников, направляемых временно работодателем к другим физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), который регламентируется одноименной главой 53.1 Трудового кодекса Российской Федерации (ст.ст. 341.1-341.5).

В отличие от этого временная работа через частное агентство занятости предполагает принятие на работу работника, оформленного через частное агентство занятости, для выполнения временных, сезонных и иных непостоянных работ, замещения временно отсутствующего работника. Такой работник постоянно направляется для работы в различные организации.

Заемный труд является временной работой, когда сотрудник эпизодически временно используется в различных организациях – пользователях (Он так и называется «temporary work» в английской и «Zeitarbeit» в немецкой литературе, буквально переводится «временная работа»). В таком ракурсе работник считается заемным в подавляющем большинстве стран.

И все-таки возникающие при займе работников отношения можно объединить в три группы: 1) работник – кадровое агентство; 2) работник – организация – пользователь; 3) кадровое агентство – организация – пользователь.

При комплексном анализе норм главы 53.1 Трудового кодекса Российской Федерации (отношений по договору о предоставлении труда работников (персонала) возникает ощущение слишком уж «похожести» на отношения заемного труда, законодательно закрепленные в зарубежном праве. Каким об-

разом они будут реализовываться у нас, покажет практика.

В то же время в соответствии с ч. 1 ст. 341.2 Трудового кодекса Российской Федерации, трудовой договор, заключаемый частным агентством занятости с работником, направляемым временно для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала), должен включать в себя условие о выполнении работником по распоряжению работодателя определенной трудовым договором трудовой функции в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателями по этому трудовому договору. Таким образом, прослеживается коллизия между ст. 56.1 Трудового кодекса Российской Федерации, запрещающей заемный труд без каких - либо оговорок, и положениями главы 53.1 Трудового кодекса Российской Федерации, санкционирующими применение труда работников, направляемых работодателем к другим физическим или юридическим лицам, на временной основе. Согласно внесенных Федеральным законом от 5 мая 2014 года № 116-ФЗ изменений и дополнений в трудовое законодательство, касающихся заемного труда, следует, что законодатель желал ввести запрет заемного труда, осуществляемого на постоянной основе и без заключения договора о предоставлении труда работников (персонала). Разрешить данную коллизию, возможно посредством исключения из ст. 56.1 ТК РФ термина «заемный», оставив определение труда, запрещаемого данной нормой.

Общим мнением зарубежных ученых и специалистов считается положительная оценка заемного труда, выполняющего значимые социальные и экономические функции. Однако среди российских ученых такой единой позиции нет, более того, данное явление считается весьма опасным [1, с. 22-30].

Развитые страны, накопившие опыт регулирования и применения труда через агентства, пытаются достичь приемлемого с европейской социальной моделью баланса между гибкостью и стабильностью, необходимостью обеспечить равенство возможностей. Достигают они этого с учетом особенностей своего исторического, культурного,

политического, экономического развития через сочетание таких инструментов, как саморегулирование частных агентств занятости, законодательное и коллективно – договорное регулирование.

Дабы более точно определить отношения, подпадающие под описанную выше нестандартную форму занятости, предложенные зарубежным и действующим российским законодательством, предлагается ввести в правовой оборот общий термин, позволяющий эффективно использовать имеющиеся нетипичные конструкции, и соответственно, выработать теоретические и практические рекомендации. Поскольку в рамках многих нестандартных трудовых отношений речь идет о привлечении персонала, целесообразно определить общую категорию – труд привлеченного персонала, а правовым оформлением следует определить общую конструкцию – договор о привлечении персонала и отразить это в трудовом законодательстве.

Труд привлеченного персонала следует понимать, как постоянную или временную работу, выполняемую в пользу, под управлением и контролем физического или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника, в соответствии с договором о предоставлении персонала, заключенным работодателем данного работника с лицом, в пользу, под управлением и контролем которого осуществляется работа.

Данное нововведение позволит отнести в обозначенную категорию и заемный труд, закрепленный в зарубежном праве, и предоставленный труд, обозначенный российским законодателем, и другие нетипичные трудовые отношения указанного формата.

Цифровая экономика неизбежно затронет сферу трудовых отношений. Поэтому уже сейчас важно сформулировать основные принципы и особенности оформления трудовых отношений в цифровой экономике, в том числе в части перехода на безбумажное взаимодействие работников и работодателей (введение электронного формата заключения трудового договора, перевод на цифру различных «бумажных» обязанностей работодателя и работника, и т.д.).

Фактически сложившаяся в Российской Федерации система нетипичных трудовых

отношений в период глобализации экономики и развития информационно - коммуникационных систем предопределила дальнейшее правовое регулирование общественных отношений. Так, одной из основных форм нетипичных трудовых отношений на современном этапе теперь является дистанционная работа. Появление в Трудовом кодексе Российской Федерации главы о дистанционной занятости стало положительным моментом, так как, с одной стороны, продолжило дифференциацию в правовом регулировании трудовых отношений, а с другой, и работнику, и работодателю выгодна предоставленная возможность не взаимодействовать лично при заключении или изменении трудового договора и в рамках его исполнения, а использовать электронный документооборот и (или) взаимодействие посредством почтовых отправлений в установленном порядке.

Указанная глава не носит ярко выраженной направленности на защиту интересов какой – либо стороны трудовых отношений. Однако важно и далее развивать нормы о правовом статусе участников дистанционных отношений и устранять существующие проблемы в правовом регулировании, приспособив законодательство к новым формам труда и экономическим отношениям.

В форме обмена электронными документами могут осуществляться: заключение трудового договора и изменение его условий (ч. 1 ст. 312.2 Трудового кодекса Российской Федерации), ознакомление работника с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, коллективным договором (ч. 5 ст. 312.1, ч. 5 ст. 312.2 Трудового кодекса Российской Федерации), предъявление работником, поступающим на работу, документов, предусмотренных ст. 65 Трудового кодекса Российской Федерации (ч. 3 ст. 312.2 Трудового кодекса Российской Федерации), предоставление работником объяснений либо другой информации (ч. 6 ст. 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

Изменение электронного трудового договора, а точнее включенных в него при заключении сведений или условий, допускается в порядке, предусмотренном для обыч-

ного трудового договора и с учетом особенностей, относящихся к заключению электронного трудового договора.

Это означает, что для внесения изменений в условия электронного трудового договора его стороны должны заключить между собой соответствующее соглашение. После обмена электронными версиями соглашения стороны договора должны также получить в свое распоряжение его письменные экземпляры.

В случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом, работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью:

- с приказами (распоряжениями) работодателя,
- с уведомлениями,
- с требованиями,
- с иными документами,

дистанционный работник может быть ознакомлен с ними путем электронного документооборота.

В случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации работник вправе или обязан:

- обратиться к работодателю с заявлением,
- предоставить работодателю объяснения либо другую информацию,

дистанционный работник также может сделать это в форме электронного документа.

Это намного упрощает процесс оформления трудовых отношений и порядок взаимодействия сторон в рамках дистанционной работы. Ведь начал складываться иной стиль управления персоналом, стали формироваться методы управления и контроля за трудовыми результатами «на дистанции». Как показывает практика данный механизм управления особенно эффективен в малых трудовых коллективах. А эффективность данного нетипичного вида занятости очевидна с позиции повышения производительности труда и качества работы, снижения транспортных издержек, экономии на офисном пространстве, развитие информационных технологий и т.д.

Электронные подписи дистанционного работника (лица, поступающего на дистан-

ционную работу) и работодателя используются в порядке, установленном Федеральным законом от 6 апреля 2011 года №63-ФЗ «Об электронной подписи» (с изм. и доп. от 23 июня 2016 года №220-ФЗ).

Согласно данного закона электронная подпись представляет собой информацию в электронной форме, которая присоединена к другой информации в электронной форме (подписываемой информации) или иным образом связана с такой информацией и которая используется для определения лица, подписывающего информацию. Этот закон различает две разновидности электронных подписей: простую электронную подпись и усиленную электронную подпись.

Простой электронной подписью является электронная подпись, которая посредством использования кодов, паролей или иных средств подтверждает факт формирования электронной подписи определенным лицом.

Усиленная электронная подпись может быть представлена в виде усиленной невалифицированной электронной подписи и в виде усиленной квалифицированной электронной подписи.

Усиленной невалифицированной электронной подписью является электронная подпись, которая:

- 1) получена в результате криптографического преобразования информации с использованием ключа электронной подписи;
- 2) позволяет определить лицо, подписавшее электронный документ;
- 3) позволяет обнаружить факт внесения изменений в электронный документ после момента его подписания;
- 4) создается с использованием средств электронной подписи.

Усиленной квалифицированной электронной подписью является электронная подпись, которая соответствует всем признакам усиленной невалифицированной электронной подписи и следующим дополнительным признакам:

- 1) ключ проверки электронной подписи указан в квалифицированном сертификате;
- 2) для создания и проверки электронной подписи используются средства электронной подписи, получившие подтверждение соответствия требованиям, установлен-

ным в соответствии с вышеуказанным Федеральным законом.

В соответствии со статьей 11 указанного закона, квалифицированная электронная подпись признается действительной до тех пор, пока решением суда не установлено иное, при одновременном соблюдении следующих условий:

1) квалифицированный сертификат создан и выдан аккредитованным удостоверяющим центром, аккредитация которого действительна на день выдачи указанного сертификата;

2) квалифицированный сертификат действителен на момент подписания электронного документа (при наличии достоверной информации об этом моменте) или на день проверки действительности указанного сертификата, если момент подписания не определен;

3) имеется положительный результат проверки принадлежности владельцу квалифицированного сертификата электронной подписи, с помощью которой подписан электронный документ, и подтверждено отсутствие изменений, внесенных в этот документ после его подписания. При этом проверка осуществляется с использованием средств электронной подписи, получивших подтверждение соответствия требованиям, установленным в соответствии с законом №63-ФЗ, и с использованием квалифицированного сертификата лица, подписавшего электронный документ;

4) электронная подпись используется с учетом ограничений, содержащихся в квалифицированном сертификате лица, подписывающего электронный документ (если такие ограничения установлены).

Уже имеется определенная судебная практика по вопросам электронного документооборота в рамках дистанционного труда. Так, например, Омский Областной суд в своем апелляционном определении от 22 января 2014 года №33-187/2014 указал, что подписание электронного документа квалифицированной электронной подписью позволило бы рассматривать поданное истцом заявление об увольнении как полноценный документ о намерении работника расторгнуть трудовой договор, сканированная же копия такого документа в отсутствие его оригинала надлежащим волеизъявлением работника о прекращении трудовых отношений служить

не может. Сотрудник выполнял функции торгового представителя фабрики «Сладонез», что позволило отнести его к дистанционным работникам, и заявления об увольнении не подавал. Поэтому решение Центрального районного суда г. Омска было отменено, а работник восстановлен в должности с выплатой компенсации за период вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Одним из примеров новых видов дистанционной работы может служить вовлечение преподавателей в систему дистанционного обучения. Такая форма обучения существует сегодня наряду с традиционными: очной (дневной и вечерней), заочной и экстерната. Пространственная децентрализация распространяется и на работника (преподавателя), и на потребителя его услуг (студента). Подобная форма обучения реализуется в настоящее время и в европейских школах.

Обучение является фактором управления дистанционными работниками. Поэтому при внедрении нового оборудования, например, важно проводить с удаленными работниками вебинары, в которых они могли бы участвовать в любое время. Подобного рода разъяснения необходимы, поскольку закон сосредоточен на технических аспектах и не дает сторонам полного представления о сути дистанционной работы. Общественная и государственная поддержка и предоставление современных технологических и информационных средств связи послужат необходимыми условиями развития дистанционных видов работы.

Требуют доработки и технические аспекты в целях расширения возможностей по использованию альтернативных инструментов обмена электронными документами, а также усиленной квалифицированной электронной подписи.

В настоящее время широкое использование достижений научно – технического прогресса позволяет работникам самостоятельно распределять рабочее время в течение какого-либо периода. Если работник выполняет работу дистанционно, то важнее по электронным носителям отправить результат работы, проделанной на электронном носителе дома, нежели распределение трудовой функции во времени. То есть институт рабочего времени приобретает иное содержание, чем ранее.

Новой реальностью становятся также

электронные биржи труда и венчурные фонды [4, с. 52-59] которые активно формируются в развитых странах и возникают как ответ на потребности общества с помощью новых технологий.

Кроме того, в сфере трудовых отношений предлагается ведение большинства документов в электронном виде и разрешение повсеместного использования электронной подписи. Это потребует, например, исключения из Трудового кодекса требований об ознакомлении работника под роспись с рядом документов работодателя, как при приеме на работу, так и при исполнении служебных обязанностей, а также подписание доку-

ментов, используемых в трудовых отношениях, исключительно с использованием собственноручной подписи. На базе системы персонифицированного учета Пенсионного фонда России предлагается создать государственную информационную систему учета трудовой деятельности и трудового стажа, соответственно, вести систему учета трудовой деятельности и трудового стажа в электронном виде, т.е. перейти, например, на ведение трудовой книжки в электронной форме. Также возможно введение электронного документооборота и в сферу охраны труда и другие нововведения, вызванные к жизни экономическими изменениями.

### Список литературы

1. Нуртдинова А. Заемный труд: Особенности организации и возможности правового регулирования // Хозяйство и право. 2004. № 9.
2. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников: Учебное пособие / Под ред. проф. Ю.П. Орловского. М., 2014.
3. Савельев А.И. Электронная коммерция в России и за рубежом: правовое регулирование. 2-е изд. - М.: Статут, 2016.
4. Янковский Р.М. Организационно – правовые формы венчурного инвестирования (часть 1): структуры венчурных фондов // Право и экономика. 2017. №6.

### ATYPICAL LABOR RELATIONS IN THE CONDITIONS OF DIGITAL ECONOMY

As Russia does not keep aloof the world process of digitization and modern world space represents a new reality that changes not only the means of interaction of people but also influences on the principles of industrial management and labor mutual relations. The author deals with the legal aspects of digitization in some labor relations, the new methods of organizing business cooperation and social communications that involve the development of atypical effective forms of labor. In this research work it is suggested to form a number of terms as well as legal organized forms of atypical employment, involved labor and also there are a number of concrete proposals on improving labor law in order to use its legal standards effectively further on. Nowadays an employer and an employee are given a good opportunity not to be present themselves on concluding a labor treaty or making any changes in it and within its fulfilling and to use an electronic document control that is why one of the main types of atypical labor relations—a distant work is analyzed in this article. And as a common conclusion it is offered to develop the standards of legal status of the participants of distant relations and to correct the existing problems in law regulation further, adapting the legislation for new forms of labor and economic relations. In this work it is noted that some improvements and technical aspects with a purpose of expanding some opportunities for using the alternative instruments for exchanging electronic documents and also an intensive qualified electronic signature are demanded. Also it is possible to introduce an electronic document control to the sphere of protection of labor and other innovations called into existence by economic changes.

**Keywords:** digital economy, atypical forms of employment, long distant work, involved labor, labor treaty, electronic digital signature.

### References

1. Nurtdinova A. Zaemnyiy trud: Osobennosti organizatsii i vozmozhnosti pravovogo regulirovaniya [Features of the organization and possibilities of legal regulation] // Hozyaystvo i pravo. 2004. # 9.
2. Osobennosti pravovogo regulirovaniya truda otdelnyih kategoriya rabotnikov: Uchebnoe posobie / Pod red. prof. Yu.P. Orlovskogo. M., 2014.
3. Savelev A.I. Elektronnaya kommertsiya v Rossii i za rubezhom: pravovoe regulirovanie. [Electronic commerce in Russia and abroad: legal regulation ] 2-e izd. - M.: Statut, 2016.

4. Yankovskiy R.M. Organizatsionno – pravovyye formy venchurnogo investirovaniya [Organizational - legal forms of venture investment ](chast 1): strukturyi venchurnyih fondov // Pravo i ekonomika. 2017. № 6.

**Об авторе**

**Закалюжная Наталья Валерьевна** – кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин, Брянский государственный университет имени академика И.Г. Петровского (Россия), E-mail: natzaklaw@yandex.ru

**Zakaluzhnaya Natalia Valerievna** – Candidate of Law, Associate Professor of the chair department of civil law sciences, Bryansk state University named after academician I.G. Petrovsky (Russia), E-mail: natzaklaw@yandex.ru