

ПРИЖЕННИКОВА Алёна Николаевна ¹

¹ Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение высшего образования "Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации" (Финансовый университет), Российская Федерация, Ленинградский просп., (ГСП-3), 49, Москва, 49125993, Россия.
<https://orcid.org/0000-0002-1318-0659>

¹ Приженникова Алёна Николаевна, к.ю.н., доцент, доцент Департамента правового регулирования экономической деятельности, Финансовый университет. Email: alenaprizhen@mail.ru

**ТРАНСФОРМАЦИЯ ТРУДОВОГО ПРАВООТНОШЕНИЯ:
АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ**

Аннотация.

Предмет. Воздействие информационно-коммуникационных систем вносит революцию в правовое поле. В этой связи зарождаются новые формы взаимодействия участников общественных отношений, что влечет и трансформацию трудовых правоотношений.

Цели/задачи. С возникновением электронных технологий важным значением в сфере трудовых правоотношений являются нетипичные формы занятости. С их появлением изменяется трудовое законодательство, однако не все нормы обеспечивают интересы сторон трудовых отношений. Отсутствие правовых механизмов негативно сказывается именно на работниках.

Методология. Использовались методы анализа, синтеза, описания, сравнения, исторический метод, метод сравнительного правоведения, методы формальной логики.

Вывод. Автор считает, что необходимо дополнить отдельные нормы Трудового кодекса РФ, раскрывающие положения нетипичной занятости, что положит начало дискуссии об увеличении понятий трудового отношения, об изменении конструкции трудового договора и охарактеризует самостоятельными признаками возникшие трудовые правоотношения. Учитывая то обстоятельство, что работники, осуществляющие трудовую функцию при нетипичной форме занятости, не задействованы в отношениях по социальному партнерству, они исключены из организационной среды работодателя в связи с имеющимися условиями труда наделенной иной (нетипичной) формой занятости.

Ключевые слова: *трудовые правоотношения, трудовой договор, информационные технологии, нетипичная занятость, работодатель.*

Labour law

Alena N. Prizhennikova, Ph. D., associate Professor, associate Professor Of the Department of legal regulation of economic activity at Financial University under the Government of the Russian Federation (Financial University), Moscow

**TRANSFORMATION OF LABOR LEGAL RELATIONSHIP:
TOPICAL ISSUES**

Abstract

Object Thing. The impact of information and communication systems is revolutionizing the legal field. In this regard, new forms of interaction between

participants in public relations are emerging, which also entails the transformation of labor relations.

Goals / objectives With the emergence of electronic technologies, atypical forms of employment are of great importance in the field of labor legal relations. With their appearance, labor legislation changes, however, not all norms provide for the interests of the parties to labor relations. The lack of legal mechanisms negatively affects the employees.

Methodology Methods of analysis, synthesis, description, comparison, historical method, method of comparative law, methods of formal logic were used.

Conclusion The author believes that it is necessary to supplement certain norms of the Labor Code of the Russian Federation disclosing the provisions of atypical employment, which will initiate a discussion about increasing the concepts of labor relations, changing the design of an employment contract and characterizing the emerging labor legal relations as independent signs. Considering the fact that employees performing a labor function in an atypical form of employment are not involved in social partnership relations, they are excluded from the employer's organizational environment, due to the existing working conditions endowed with a different (atypical) form of employment.

Keywords: *labor relations, labor contract, information technology, atypical employment, employer.*

В современной России создаются дискуссионные площадки, на которых обсуждаются вопросы на тему «Новые профессии в условиях цифровой экономики» [3; 12; 15; 16; 17, с. 32 - 59]. Участники таких дискуссий высказывают мнение о механизмах, развитии, концептуальных подходах и перспективах развития будущего рынка труда, а также поднимаются вопросы о том, какие возможные изменения цифровая экономика привнесит в рабочую среду и что необходимо учесть (знания, навыки и умения) для данной профессии, а также понимать какие вызовы стоят перед работником [11 - 14].

Многие вузы отзываются на тенденции времени безотлагательно [1; 2], учитывая направления прогрессивных технологий, формирующих требования к профессиям будущего, например искусственный интеллект, виртуальная реальность, разработчики цифровой платформы и т.д., способствующие развитию надпрофессиональных навыков, таких как продуктивное мышление, способность к оригинальности, работа в команде, направленность на распознавание удовлетворенности клиентов, программирование, управление проектами и т.д.

Таким образом, рынок труда меняется. В инновационном процессе обращают на себя внимание кадры. Работодатель формирует компетенции, т.е. те способности, которые необходимы для того, чтобы работник мог действовать в соответствии со стандартами, принятыми в организации (определение стандарта-минимума, который должен быть достигнут сотрудником). Таким образом, речь идет о совокупности профессиональных качеств, которые и не свойственны его профессии, но позволяют работнику решать поставленные перед ним трудовые и служебные задачи.

В этой связи наблюдается формирование кадров, имеющих высокую

квалификацию в сферах новых технологий, а также видение тенденций тех или иных отраслей и в перспективе, структурные изменения на рынке труда приводят к появлению множества нетипичных форм занятости.

Возникает вопрос: «Что означает понятие нестандартных (нетипичных) форм занятости?». Для поиска ответа на данный вопрос представляется необходимым обратить внимание на мнение ученых. Анализируя научную литературу [20], можно прийти к выводу о том, что к нестандартным (нетипичным) формам занятости относят формы, при которых работник самостоятельно определяет свое рабочее время. Такими формами традиционно считались: надомный труд; неполная или временная занятость; занятость, связанная с нестандартными режимами рабочего времени (гибкий рабочий график, усеченная рабочая неделя, посменная работа); занятость на работах с нестандартными рабочими местами и (или) организацией труда (вахтово-экспедиционная деятельность и др.). Начало XXI века определило такие формы, как дистанционный труд, работа на интернет-платформах, а также другие формы нестандартной занятости.

Обратим внимание на дистанционный труд, который урегулирован главой 49.1 Трудового кодекса РФ [18]. Особенностью выполнения работником своих трудовых обязанностей является расположение вне рабочего места работодателя, в другой местности, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя. Ученые в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ выделяют два основных признака дистанционной работы. Во-первых, данный труд осуществляется вне места нахождения работодателя, его обособленного структурного подразделения, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя. Во-вторых, для выполнения трудовой функции и взаимодействия с работодателем в случае дистанционной работы используются информационно-телекоммуникационные сети общего пользования.

Анализируя понятие «дистанционный труд», обратим внимание на зарубежный опыт. Так, зарубежные источники представляют еще и другие категориальные понятия: «flexplace - гибкое рабочее место; peripheral jobs - периферийное рабочее место; hot desk - "горячее" рабочее место; work-at-home - работа на дому; home-based work - работа, расположенная дома; remote work - удаленная работа; distant work - дистанционная работа; tele-home-working - телеработа на дому; teleworking - телеработа; telejob - телезанятость; eWork - электронная занятость» [5].

В качестве определенного итога этого процесса можно рассматривать Федеральный закон от 08.12.2020 N 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях». Анализируя норму трудового законодательства, можно прийти к выводу о том, что переход в электронный формат в случае «работодатель – дистанционный работник» упрощает механизм

взаимодействия работника и работодателя. Данный формат правоотношений соотносится с нормой, отраженной в ч. 6 ст. 312.2 ТК РФ «подтверждающим трудовой стаж дистанционного работника, является экземпляр трудового договора о дистанционной работе (запись в трудовую книжку может не вноситься).

В соответствии с нормами Трудового кодекса РФ на работника распространяются все требования статьи трудового законодательства. Исходя из содержания ст. 209 ТК РФ раскрывающее понятие «рабочее место» не применимо для регулирования удаленных правоотношений, в этой связи возникает вопрос: «Возможно ли уволить работника за прогул?», «Как доказать, что работник отсутствовал на рабочем месте?». На практике суды долгое время полагали, что по данному основанию уволить работника, осуществляющего трудовую деятельность дистанционно, не представляется возможным. Однако в 2019 г. практика разрешения данного вопроса еще более укрепилась [10].

В научной литературе предлагают рассмотреть вопрос о применении новой формы занятости – «работа в облаке». Суть осуществления данного исполнения трудовой деятельности заключается в возможности применения виртуального труда и виртуальных предприятий [4, с. 247 - 248]. Таким образом, определение рабочего времени невозможно в данном случае, обсуждение и отметка рабочего времени не подразумевается.

Осуществление трудовой функции на платформе имеет свои характерные черты, скорее речь идет о гражданско-правовых отношениях. Это сложные трехсторонние отношения (платформа, заказчик, исполнитель). Учитывая, что платформа играет роль посредника, исполнитель является самозанятым. Поскольку число «самозанятых» с каждым годом возрастает, возникает вопрос: «Как самозанятому реализовать право на достойный труд?».

В соответствии с нормой Трудового кодекса РФ возникновению трудовых правоотношений способствует ряд характерных признаков: заключение трудового договора; внесение записей в трудовую книжку; подписание листка об ознакомлении с должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка; ведения учета рабочего времени, документов о начислении, выплате заработной платы либо расчетных листков и т.д., в этой связи, для того чтобы лиц на платформе наделить правовым статусом работника и считать данные отношения трудовыми, необходимо выявить соответствующие признаки. Так, нужно определить, восстанавливаются ли между платформой и исполнителем отношения власти-подчинения; как часто осуществляется данная работа исполнителем, данная работа – единственная; необходимо ли подчинение исполнителем определенным правилам, установленным агрегатором; как осуществляет контроль агрегатор, чтобы обеспечить соблюдение работником установленных требований; как урегулирована система лояльности между исполнителем и агрегатором; кто осуществляет страхование данного исполнителя [8].

Трудовым кодексом РФ предусмотрены общие нормы, направленные на сохранение трудовых правоотношений и обеспечение занятости. Так, в силу ч. 4 ст. 11 ТК РФ в случае, если работодатель заключил гражданско-правовой договор, но впоследствии такие отношения признаны трудовыми, к данным отношениям применяются положения трудового законодательства (ч. 2 ст. 15 ТК РФ). Законодатель устанавливает ответственность за несоблюдение норм трудового законодательства (ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ [6]). Однако появляются новые нестандартные формы занятости, не имеющие четкого законодательного закрепления, что негативно сказывается именно на работниках.

Анализ новых нетипичных форм занятости позволяет обратить внимание на поиск новых подходов к решению вопроса занятости населения и защиты от безработицы. Так, по данным МОТ, количество безработных на конец февраля 2021 г. составило 4,6% общей численности рабочей силы, или 3,4 млн человек, что на 230 тыс. человек меньше, чем в феврале 2019 г. (3,7 млн человек, или 4,9% от общей численности рабочей силы) [19]. Анализируя статистику, начиная с 2017 г., можно утверждать, что за три года уровень безработицы снижается.

Необходимо отметить, что встраиваемая модель от безработицы отражена в ряде Конвенций МОТ [7]. В этой связи представляется необходимым отметить, что каждое государство самостоятельно для себя определяет культурные и социальные ценности общества, решает, какие механизмы и инструменты применить для обеспечения поддержки безработным гражданам.

В заключении хотелось бы отметить, что необходимы эффективные законодательные решения и теоретико-практические подходы к определению понятия новых форм занятости, а также регламентация правового статуса лиц, осуществляющих трудовую деятельность в данных формах занятости. Не менее важно в дальнейшем пересмотреть подходы правового статуса работодателя, включая определение данного понятия.

Список источников:

1. Блокчейн в системе профессионального образования URL: // <https://vc.ru/flood/42027-blokcheyn-v-sisteme-professionalnogo-obrazovaniya> (дата обращения: 20.02.2021).
2. URL://<https://www.rea.ru/ru/org/faculties/11bf052e3fdc11e49ac03cd92b04e0f8/Pages/digitaleconomy.aspx> © ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова» (дата обращения: 20.02.2021).
3. Гончаров, Ерохин (2014) - Гончаров В.Н., Ерохин О.Ю. и др. Информационное общество: проблемы становления и закономерности развития: монография / В.Н. Гончаров, А.М. Ерохин, О.Ю. Колосова и др. – Новосибирск: Издательство ЦРНС, 2014. // URL: // [https:// science.vvsu.ru/files](https://science.vvsu.ru/files) (дата обращения: 06.04.2018).
4. Дегтярев (2017) – Дегтярев А.В. Работа в «облаке» как трансформация социально-трудовых отношений в цифровой экономике // Креативная экономика. 2017. N 2. С. 247 – 248 // СПС «Консультант Плюс».
5. Закалюжная (2019) – Закалюжная Н.В. Основные черты дистанционной занятости // Трудовое право в России и за рубежом, 2019, N

4 //СПС «Консультант Плюс».

6. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 N 195-ФЗ //СПС «Консультант Плюс».

7. Конвенция N 102 Международной организации труда «О минимальных нормах социального обеспечения» [рус., англ.] (Вместе с «Международной стандартной отраслевой классификацией всех видов экономической деятельности») (Заклучена в г. Женеве 28.06.1952).

8. Коршунова (2020) – Коршунова Т.Ю. Работа на основе интернет-платформ: возможно ли признание отношений трудовыми? // "ИЗиСП", "КОНТРАКТ", 2020 //СПС «Консультант Плюс».

9. Новые профессии в условиях цифровой экономики // URL: // <https://career.ru> (дата обращения: 20.02.2021).

10. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 16 сентября 2019 г. N 5-КГ19-106.

11. Приженникова (2018) - Приженникова А.Н. Криптовалюта – объект гражданских прав? // Евразийский юридический журнал. - 2018. - № 4.

12. Приженникова (2018) - Приженникова А.Н. Цифровое право: перспективы развития // Образование и право. 2018. - № 5.

13. Приженникова (2019) - Приженникова А.Н. Технологии блокчейн в трудовых правоотношениях: перспективы и развитие // Образование и право № 1, 2019.

14. Приженникова (2019) - Приженникова А.Н. Цифровая индустрия в современной российской действительности // Образование и право. № 4, 2019.

15. Рамазанова (2017) - Рамазанова С.Р. Нравственные императивы личности в контексте информационного общества: диссертация на соискание ученой степени кандидата философских наук. Пятигорск, 2017 // URL: // https://www.ncfu.ru/uploads/doc/disser_ramazanova.pdf (дата обращения: 06.04.2020).

16. Рынок труда и поиск работы //URL: // <http://yandex.ru/company/researches> (дата обращения: 20.02.2021).

17. Савельев (2016) - Савельев А.И. Договорное право 2.0: "Умные" контракты как начало конца классического договорного права // Вестник гражданского права. 2016. N 3. С. 32 - 59.

18. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ //СПС «Консультант Плюс».

19. Федеральная служба государственной статистики //URL: <http://gosstat.gov.ru> (дата обращения 17.03.2021).

20. Цит. по: Чиканова, Серегина (2018) – Чиканова Л.А., Серегина Л.В. Правовая защита граждан от безработицы в условиях информационных технологических новаций в сфере труда и занятости //Право. Журнал Высшей школы экономики", 2018, N 3 // Чесалина О.В. От нестандартных форм занятости до работы на основе интернет-платформ // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. N 1. С. 22 – 25 //СПС «Консультант Плюс».

References:

Blockchain in the vocational education system URL: / / <https://vc.ru/flood/42027-blokcheyn-v-sisteme-professionalnogo-obrazovaniya> (accessed 20.02.2019).

URL://<https://www.ria.ru/ru/facilities/11bf052e3fdc11e49ac03cd92b04e0f8> / Pages / digital economy.aspx ° FGBOU VO "REA im. G. V. Plekhanov" (date accessed: 20.02.2019).

Goncharov, Erokhin (2014) - Goncharov V. N., Erokhin O. Yu., and others.

Information society: problems of formation and regularities of development: monograph [Informacionnoe obshchestvo: problemy stanovleniya i zakonomernosti razvitiya] / V. N. Goncharov, A. M. Erokhin, O. Yu. Kolosova, and others-Novosibirsk: TSRNS Publishing house, 2014. // URL: // [http:// science.vvsu.ru/files](http://science.vvsu.ru/files) (accessed: 06.04.2018).

Degtyarev (2017) – Degtyarev A.V. Working in the "cloud" as a transformation of social and labor relations in the digital economy [Rabota v «oblake» kak transformatsiya sotsial'no-trudovykh otnosheniy v tsifrovoy ekonomike] // Creative Economy [Kreativnaya ekonomika]. 2017. N 2. S. 247 – 248 //SPS «Konsul'tant Plyus».

Zakalyuzhnaya (2019) – Zakalyuzhnaya N.V. The main features of distance employment [Osnovnyye cherty distantsionnoy zanyatosti] // Labor law in Russia and abroad [Trudovoye pravo v Rossii i za rubezhom], 2019, N 4 //SPS «Konsul'tant Plyus».

Kodeks Rossiyskoy Federatsii ob administrativnykh pravonarusheniyakh [Code of the Russian Federation on Administrative Offenses] from 30.12.2001 N 195-FZ //SPS «Konsul'tant Plyus».

Convention No. 102 of the International Labor Organization "On Minimum Standards of Social Security" [Konventsiya N 102 Mezhdunarodnoy organizatsii truda «O minimal'nykh normakh sotsial'nogo obespecheniya»] [Russian, English] (Together with the "International Standard Industrial Classification of All Economic Activities") (Concluded in Geneva on June 28, 1952) [[rus., angl.] (Vmeste s «Mezhdunarodnoy standartnoy otraslevoy klassifikatsiyey vsehkh vidov ekonomicheskoy deyatel'nosti») (Zaklyuchena v g. Zheneve 28.06.1952).

Korshunova (2020) - Korshunova T.Y. Work on the basis of Internet platforms: is it possible to recognize the relationship as labor? [Rabota na osnove internet-platform: vozmozhno li priznaniye otnosheniy trudovymi?] // "IZiSP", "CONTRACT", 2020 // ATP "Consultant Plus".

New professions in the digital economy [Novye professii v usloviyakh cifrovoy ekonomiki] // URL: // [http:// career.ru](http://career.ru) (accessed 20.02.2019). Rozhkov M.A. (2018) - Law in the field of the Internet [Law in the field of the Internet]: Collection of articles (hands. auth. qualitative and ed. ed. M. A. Rozhkov) ("Statute", 2018) // SPS "Consultant Plus".

Determination of the Judicial Collegium for Civil Cases of the Supreme Court of the Russian Federation [Opredeleniye Sudebnoy kollegii po grazhdanskim delam Verkhovnogo Suda RF] of the Russian Federation of September 16, 2019 N 5-KG19-106.

Prizhennikova (2018) - Prizhennikova A. N. Cryptocurrency-object of civil rights? [Kriptovalyuta – ob'ekt grazhdanskikh prav?]/ Eurasian legal journal. - 2018. - No. 4.

Prizhennikova (2019) - Prizhennikova A. N. Blockchain technologies in labor relations: prospects and development [Tekhnologii blokchejn v trudovykh pravootnosheniyah: perspektivy i razvitie]// Education and law. - 2019. - № 1.

Prizhennikova (2019) - Prizhennikova A. N. Digital industry in modern Russian reality [Cifrovaya industriya v sovremennoj rossijskoj dejstvitel'nosti]// Education and law. - 2019. - № 4.

Prizhennikova (2018) - Prizhennikova A. N. Digital law: prospects of development [Cifrovoe pravo: perspektivy razvitiya]// Education and law. 2018. - No. 5.

Ramazanova (2017) - Ramazanova S. R. Moral imperatives of personality in the context of information society [Nravstvennye imperativy lichnosti v kontekste informacionnogo obshchestva]: thesis for the degree of candidate of

philosophy. Pyatigorsk, 2017 / / URL: / / https://www.ncfu.ru/uploads/doc/disser_ramazanova.pdf (accessed: 06.04.2020).

Labor market and job search [Labor market and job search] / / URL: // <http://yandex.ru/company/research> (accessed 20.02.2019).

Savelyev (2016) - Savelyev A. I. Contract law 2.0: "Smart" contracts as the beginning of the end of classical contract law ["Umnye" kontrakty kak nachalo konca klassicheskogo dogovornogo prava] // Bulletin of civil law. 2016. N 3. Pp. 32-59.

Labor code of the Russian Federation [Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii] of 30.12.2001 N 197-FZ // SPS "Consultant Plus".

Federal State Statistics Service [Federal'naya sluzhba gosudarstvennoy statistiki] // URL: <http://rosstat.gov.ru> (date of

Chikanova, Seregina (2018) - Chikanova L.A., Seregina L.V. Legal protection of citizens from unemployment in the context of information technological innovations in the sphere of labor and employment [Pravovaya zashchita grazhdan ot bezrobotitsy v usloviyakh informatsionnykh tekhnologicheskikh novatsiy v sfere truda i zanyatosti] // Law. Journal of the Higher School of Economics " [Pravo. Zhurnal Vyshey shkoly ekonomiki]", 2018, N 3 // Chesalina O.V. From non-standard forms of employment to work based on Internet platforms // Labor law in Russia and abroad [Ot nestandartnykh form zanyatosti do raboty na osnove internet-platform // Trudovoye pravo v Rossii i za rubezhom]. 2018. N 1. P. 22 - 25 // SPS "Consultant Plus".