

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Южно-Уральский государственный университет  
(национальный исследовательский университет)»  
ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ  
Кафедра «Трудовое, социальное право и правоведение»

НОВАЦИИ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ  
ФГАОУ ВО «ЮУрГУ» (НИУ) – 40.03.01. 2016. 450. ВКР

Руководитель работы,  
канд. юрид. наук, доцент, и.о. заведующего  
кафедрой

\_\_\_\_\_ Елена Михайловна Офман  
\_\_\_\_\_ 2020 г.

Автор работы,  
студент группы Ю-450

\_\_\_\_\_ Лия Тимуровна Губайдуллина  
\_\_\_\_\_ 2020 г.

Нормоконтролер, доцент

\_\_\_\_\_ Эльвира Маисовна Филиппова  
\_\_\_\_\_ 2020 г.

Челябинск  
2020

## ОГЛАВЛЕНИЕ

	ВВЕДЕНИЕ.....	2
1	НОВАЦИИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА: ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА, ВИДЫ	
1.1	Новации: общая характеристика, виды.....	6
1.2	Классификации новаций трудового законодательства.....	10
2	НОВАЦИИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ	
2.1	Электронная трудовая книжка.....	16
2.2	Электронный трудовой договор.....	23
2.3	Искусственный интеллект в трудовых отношениях: понятие, законодательное регулирование, практическое применение.....	31
2.4	Роль сети Интернет на стабильность трудовых отношений.....	50
	ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	62
	БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	66
	ПРИЛОЖЕНИЯ.....	76

## ВВЕДЕНИЕ

Любая отрасль права рано или поздно подвергается изменениям. Трансформация права неизбежна, начало изменений во всех отраслях права запускает цепную реакцию в других. Принятие новой формы трудовой книжки, появление возможности заключить электронный трудовой договор, детальная правовая регламентация электронного документа оборота, регулирование труда искусственным интеллектом, все эти изменения характеризуют новый этап трудовых отношений и трудового права в целом.

На данном этапе введения различных новых форм и изменений, трудовое право Российской Федерации должно привыкнуть к ним, выработать подходящую практику применения различных проблемных вопросов. Эта практика и будет гарантией и отправной точкой усовершенствования нововведений, потому как, мы отстаем от стран Европы которые уже ввели подобные механизмы регулирования. С другой стороны, используя метод сравнительно-правового анализа и практику применения, мы сможем избежать тех ошибок, что могли быть совершены.

Работы рассматривающие вопросы изменений в трудовом праве на современном этапе, являются не самыми популярными, так как носят спорный характер. Научные труды обзора теоретические вопросы, состоят из внушительного объёма применяемых тем.

Среди российских учёных-правоведов, рассматривающих изменения в сфере электронных трудовых правоотношений, можно выделить Г.И. Грекова, Т.С. Савина, Л.В. Родина, А.В. Понкин, А.И. Редькина, П.М. Морхат, Г.А. Гаджиев, Н.В. Черных, В.В. Андрианова. Использованные труды зарубежных авторов составляют труды: Брокмана Д; Баррата Д.Р.; и немецкого правоведа Эрика Хельгендорфа, являющимся инициатором программ электронного обучения в области юриспруденции.

Но вместе с тем, теоретические исследования рассматривают только узконаправленные вопросы в соответствии с темой своего исследования, не уделяя достаточного внимания всестороннему анализу и практической аналогии применения других стран. Существует потребность в изучении вопросов теории и практики, связанные с правовым регулированием новых механизмов регулирования трудовой деятельности граждан, понятия субъективного статуса новых предлагаемых законодателями форм личности граждан связанных с искусственным интеллектом, небольшая часть исследований рассматривающая этот вопрос, не разработанность судебной практики, эти условия определили тематику данной выпускной квалификационной работы.

Основная цель выпускной квалификационной работы состоит в том, чтобы на основе теоретических и практических данных полученных в ходе анализа различных правовых позиций и исследований, определить пути новых регулятивных инициатив.

Реализация данной цели предполагает решение следующих задач: раскрытие новых отношений в трудовом праве; решение вопроса о субъектном статусе искусственного интеллекта; возможность и применение систем искусственного интеллекта при регуляции человеческого труда.

Объектом исследования в выпускной квалификационной работе являются трудовые отношения и их изменения в ключе новых требований.

Реализация данной цели предполагает решение следующих задач:

- 1) исследовать общую характеристику новаций трудового законодательства;
- 2) установить классификации новаций трудового законодательства и выявить их виды;
- 3) проанализировать новации современного трудового законодательства с условиях цифровой экономики:
  - 3.1) электронную трудовую книжку;
  - 3.2) электронный трудовой договор;

3.3) применение искусственного интеллекта в трудовых отношениях;

3.4) увольнение работников за деяния в социальных сетях.

Предмет исследования – нормативные правовые акты Российской Федерации, зарубежных стран; материалы судебной практики Российской Федерации и зарубежных стран.

Теоретическая основа исследования рассматривает не только правовую позицию изменений, но и затрагивает целый спектр вопросов связанных с психологическими исследованиями, в связи с этим использованы труды зарубежных и отечественных учёных, рассматривающих вопросы выгорания личности. Среди них Гаранян Н.Г., Власов Л.А., а также исследования психологов массачусетского университета, Изабель Грандос и Торрес С.А., рассматривают важность человеческого ресурса для работодателей.

Нормативную и эмпирическую основу выпускной квалификационной работы составляют законодательные акты зарубежных стран, материалы зарубежной судебной практики, правовые позиции суда ЕСПЧ, относительно нарушения личной жизни работников, исследования зарубежных маркетологов помогающих определить необходимый перечень поощрений для работников, за действия в социальных сетях. Различные учебники касающиеся безопасности на производстве при использовании систем искусственного интеллекта, и различные технические нормы безопасности труда, помогают сформулировать изначальную природу явления автономных систем управления, узнать насколько целесообразен статус «электронного лица» на данный момент времени.

При написании настоящей работы автор руководствовался частными научными методами исследования, такими как, системно-структурный, социально-правовой, сравнительно-правовой. Эти способы и методы в совокупности составили методологическую основу исследования.

Структура выпускной квалификационной работы определена характером исследуемых в ней вопросов. Работа состоит из введения, двух глав,

включающих шесть параграфов, заключения и библиографического списка, приложений.

Объектом исследования в выпускной квалификационной работе являются трудовые отношения и их изменения в ключе новых временных требований.

Предмет исследования, нормативно правовая основа нововведений в трудовом праве.

При написании настоящей работы автор руководствовался частными научными методами исследования, такими как, системно-структурный, социально-правовой, сравнительно-правовой, использовался психологический анализ. Эти способы и методы, в совокупности составили методологическую основу исследования. В процессе проведенного в выпускной квалификационной работе исследования уточнен круг ответственности субъектов предпринимательской деятельности без образования юридического лица, вводящих новые способы регулирования трудовой деятельности граждан, заключающаяся в необходимости понимания новых процессов с которыми сталкивается государство и его граждане.

# 1 НОВАЦИИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА: ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА, ВИДЫ

## 1.1 Новации: общая характеристика, виды

Согласно толковому словарю Кузнецова - «новация (от лат. novatio - обновление, изменение). Природа не терпит всевозможных новаций, она консервативна»<sup>1</sup>.

Термин новация обязан своему историческому происхождению римскому праву, смысл понятия в историко-правовом аспекте не изменился, он заключается в процессах изменений и обновлений.

Но если природа консервативна и не терпит изменений, то правовая природа человеческих отношений, их эволюция в концепции права, не может оставаться единой вечно.

В настоящее время в российском праве, термин новация принадлежит гражданскому праву, и означает один из возможных способов прекращения обязательств.

Такая точка зрения на данный термин, на его правовую природу, носит явный ограничительный характер.

Н.В. Черепанова, рассматривая данный вопрос, считает что: «Принятые в современном российском праве определения терминов делают их юридический смысл крайне узким, и, несомненно, весьма далеким от социально-философского содержания»<sup>2</sup>.

Инновация же используется только в контексте «осовременивания», какого-либо рода деятельности, в которой необходимо подчеркнуть изменения.

---

<sup>1</sup> Кузнецов С. А. Большой толковый словарь русского языка. Спб.: Норинт, 2006. С. 840.

<sup>2</sup> Черепанова Н.В. Традиции и новации: социально-философский анализ: автореф. дис. ... докт. филосов. наук. М., 2007. С. 15.

Некоторые учёные-правоведы считают термин новация недопустимым к применению в других областях права, так как его место только в гражданско-правовом понятийном аппарате.

Т.К. Миронова, считает что в трудовом праве и праве социального обеспечения, недопустимо заимствование гражданско-правовых терминов, ибо они допускают все возможную путаницу. Но сама правовая природа понятия новация изначально гораздо шире одной отрасли права, и как упоминается в начале данной главы имеет под собой общее понятие изменения и обновления права в целом<sup>1</sup>.

Поэтому употребление понятия «новация» в трудовом праве более чем уместно.

В связи с этим, нужно рассмотреть термин новация, как термин объединяющий необходимые механизмы изменения в праве.

Новации в праве, восполняют пробелы и способствуют восстановлению законности.

На данном этапе, право развивается благодаря повсеместному вмешательству цифровых ресурсов. Они же например, помогают развивать медиативные, досудебные процедуры, путем обеспечения предоставления доказательств техническими базами данных, фиксирующих информацию. Возможность данного механизма будет рассмотрена в под главе «электронного трудового договора», данной дипломной работы.

Технико-правовое инновационное направление включает в себя: во-первых, создание правовых новаций в сфере применения технических (сетевых) средств контроля за деятельностью органов государственной власти и органов местного самоуправления. Сетевой контроль предполагает не только постоянный сбор информации нерешенных проблем в сфере общественной жизни (жилищно-коммунального хозяйства, образования, правоохранительной

---

<sup>1</sup> Миронова Т.К. Новации в понятийном аппарате права социального обеспечения и их влияние на предмет отрасли // Актуальные проблемы российского права. 2017. № 9 (82). С. 153-154.

сферы) и доведение этих проблем до органов власти с помощью электронных технологий, но и участие граждан в наблюдении за самой процедурой разработки и реализации таких решений. Такой контроль осуществляется, как правило, путём размещения в открытом доступе информации о деятельности в виде электронных документов, а также трансляций (в том числе в режиме реального времени) своих заседаний и совещаний. Эти технико-правовые новации позволяют практически реализовать принцип транспарентности (открытости) судебных заседаний, что в конечном итоге должно послужить гарантии независимости суда, его подчинению только закону, строгому следованию установленной процедуре, равному отношению к участникам процесса; во-вторых, контроль механизма реализации избирательных прав;

в-третьих, создание правовых технико-правовых новаций в сфере прохождения процедуры различных запросов физическими и юридическими лицами, связанных с получением информации, формируемой в результате деятельности органов государственной власти;

в-четвёртых, создание и использование новых, инновационных технических систем с фиксацией правонарушения (например, нарушение правил дорожного движения, выявленного посредством их фиксации работающими в автоматическом режиме специальными техническими средствами<sup>1</sup>.

Актуальность применения новаций связана с устранением слабой связи гражданина и государства, по поводу принимаемых правовых изменений. В связи с введением ограничения мер по передвижению во время карантина, либо с отсутствием временных и иных возможностей, граждане могут сейчас пройти различные опросы, проголосовать за изменения с помощью услуг технической связи. С помощью различных сайтов государственных органов власти, возможно узнать текущие отношение граждан к вводимым изменениям.

---

<sup>1</sup> Кудрышев Е. Ю. Направление инновации в праве: перспективы развития // Инновационная наука. 2015. № 12. С. 136-138.

Электронная демократия, позволяет совершать прямое обсуждение законодательных актов, посредством сети Интернет, это обеспечивает легитимацию и прозрачность понимания принимаемых мер, необходимость реализации изменений. Данный процесс является методологически-правовой новацией.

Развитие прогресса помогает создавать все новые меры для улучшения ситуации в правовом пространстве.

Информационное общество меняет скорость развития переработки массива информации, даёт возможность как можно более подробно систематизировать и объединять имеющуюся информацию.

Следующим правовым инструментом, который был предоставлен техническими ресурсами будут справочно-консультационные системы. Ведь именно они подняли этап оснащения информацией на новый уровень.

С помощью справочно-поисковых систем произошла новация в области систематизации нормативных правовых актов.

Стоит упомянуть, что оперативность поиска в короткие сроки, системность, возможность работы с широким уровнем запроса, вся эта характеристика даётся не только уже привычным для нас явлениям справочно-правовой системы, но и для следующего, более развитого и сложного понятия, которым является искусственный интеллект. Вопросы применения искусственного интеллекта и возможность замены им человеческого труда, проблемы правовой регуляции рассматриваются в под главе искусственный интеллект.

Государство может поддержать процесс изменений, так и может сохранить прежнее состояние и формацию общества. Заимствование структурных элементов правовых систем других стран и учёт их практики, помогут достичь более высокого результата.

Однако, на настоящий момент времени, у граждан существует разрыв между инициативой законодателя и социальной ответственностью. Идеология, менталитет, общественное порицание, каких-либо положительных правовых

действий, существенно осложняют процесс наступления нового этапа информационного общества. Многие изменения поставлены под условие именно из-за отсутствия ответственности и понимания взаимосвязанности.

Термин «социальная ответственность» является основополагающим фактором деятельности иностранных государств. Среди них Япония, США, Китай, это позволяет этим странам находиться в числе первых в ключе введения изменения технологического прогресса. Это лишний раз доказывает, что прогресс состоит не только из технической оболочки.

Внедрение изменений должно происходить постепенно. Сам процесс внедрения состоит из нескольких циклов:

- 1) предварительное социальное обеспечение участников и защита;
- 2) обеспечение поддержки государства в открытом виде;
- 3) возможная демонстрация реклама успешного опыта применения для популяризации мнений.

«Грубое» обновление права может принести существенные плоды положительного содержания, но на практике могут возникать значительные пробелы решения возникающих в связи с этим ситуаций. Поэтому законодатель принимал соответствующие изменения, малого масштаба, для того чтобы введение более серьёзных по силе изменений, было менее ощутимо по правовым последствиям. Малые изменения как подготовку, к более существенным мы рассмотрим в следующей под главе, а изменения носящие более глобальный характер, рассмотрены во второй главе. Именно там осуществлен анализ возможных путей развития электронной формы трудовой книжки и электронного формата трудового договора, и уже упоминавшегося регулирования вопросов связанного с искусственным интеллектом.

## 1.2 Классификация трудового законодательства

Для лучшего понимания необходимости внесённых изменений нам нужно осуществить анализ принятых норм предыдущих лет, рассмотреть законодательный массив предшествующих изменений (от «малых» к более

глобальным). Временной этап будет включать в себя трёхлетний период (с 2017 г. по 2020 г.).

В общей сложности, проведя трехлетний анализ трудового законодательства, можно выделить следующие сферы объединяющих назначения изменений:

1) принятие новых норм, направленных на усиление безопасности труда на производстве, этот фактор связан с введением новых технологий;

2) увеличение ответственности руководителей по получению заработной платы, теперь оплата их труда прямо пропорционально зависит от количества заработной платы работника. Нельзя назначить зарплату руководителю опасно превышающую оплату обычного сотрудника, условие позволяет повысить защищенность работника и ответственность работодателей;

3) появляются тенденции электронного трудового документооборота, для того чтобы обеспечить плавный переход на различные электронные формы и выработать привычку пользования онлайн ресурсами;

4) упрощение кадрового делопроизводства, опять же для перехода на электронные версии архивирования;

5) появление новых профессий, отвечающих требованиям рынка труда в связи с цифровизацией.

В соответствии с правовой логикой анализа законодательства, предложенного выше, начнем рассмотрение с 2017 года. На этом этапе был упрощен кадровый учет микропредприятий путём того, что микропредприятия могут не принимать локальные акты с следующим содержанием:

- 1) о правилах внутреннего трудового распорядка;
- 2) положения об оплате труда;
- 3) график сменности и условия получения премий.

Микропредприятие не может полностью избавиться от ответственности за труд сотрудников, поэтому оно обязано выносить их типовую форму договора.

Вопросы заработной платы затрагивают главных бухгалтеров и руководителей, предельный уровень процентного соотношения устанавливается актами соответствия на разных уровнях руководителей, от федерального до муниципального.

Следующим этапом плавного перехода к повсеместному электронному учёту является действие электронных больничных. Законодательным основанием являлось внесение поправок в статью 13 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»<sup>1</sup> и в статью 59 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»<sup>2</sup>.

Электронную форму больничного оформляют с письменного согласия пациента, с гарантией усиленной квалифицированной подписи. Доступ к информации имеют все больницы, и сами обслуживаемые граждане. Такая система позволяет работодателям не принимать ложные больничные листки, и не получать за них штрафы.

Ужесточается ответственность за разглашение информации при обработке данных. Работникам, имеющим отношение к этому процессу, за неправомерные действия, включающие в себя обработку данных без письменного согласия граждан либо без совместимости цели сбора информации, грозит штраф в соответствии со статьей 13.1. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях<sup>3</sup>. Эта мера поможет защитить персональные данные граждан при электронной регистрации баз данных.

---

<sup>1</sup> Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ // Российская газета. 2006. № 252.

<sup>2</sup> Федеральный закон Российской Федерации «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ // Российская газета. 2011. № 23. Ст. 5639.

<sup>3</sup> Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1. Ст. 1.

Появление новых требований к безопасности на рабочих местах путем введения новых законодательных актов, в частности вводится СанПиН 2.2.4.3359-16 «Санитарно-эпидемиологические требования к физическим факторам на рабочих местах»<sup>1</sup>.

Проявляется «малый вклад» к переходу на электронные трудовые книжки, это выражается в том, что работодатели могут не заверять круглой печатью подписи в письменном варианте трудовой книжки. Печать не ставится, если её нет в наличии у организации, но сведения об ее отсутствии вносятся в устав организации.

2018 год характеризуется ужесточением условий охраны труда в заготовительных работах<sup>2</sup> и производстве ядерной промышленности<sup>3</sup>. Была ратифицирована Конвенция МОТ «О безопасности и гигиене труда в строительстве»<sup>4</sup>.

Установление зависимости премий руководителей федеральных учреждений от выполнения квот по трудоустройству инвалидов позволяет улучшить положение работников с ограниченными физическими возможностями.

Следующий год, 2019, самый «богатый» на введение изменений и самый масштабный по последующей подготовке. Итак, кроме рассмотренных во

---

<sup>1</sup> Постановление от 21 июня 2016 г. № 81 «Об утверждении СанПиН 2.2.4.3359-16 Санитарно-эпидемиологические требования к физическим факторам на рабочих местах» [Электронный ресурс]. URL: <http://10.rospotrebnadzor.ru> (дата обращения 01.02.2020).

<sup>2</sup> Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 июля 2018 г. № 464н «О внесении изменений в Правила по охране труда в лесозаготовительном, деревообрабатывающем производствах и при проведении лесохозяйственных работ, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 2 ноября 2015 г. № 835н» [Электронный ресурс]. URL: <http://publication.pravo.gov.ru> (дата обращения 01.03.2020).

<sup>3</sup> Постановление Правительства Российской Федерации от 24.01.2018 г. № 52 «О внесении изменения в перечень рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, в отношении которых специальная оценка условий труда проводится с учетом устанавливаемых уполномоченным федеральным органом исполнительной власти особенностей» [Электронный ресурс]. URL: <http://government.ru> (дата обращения 07.03.2020).

<sup>4</sup> Федеральный закон от 3 августа 2018 г. № 288-ФЗ «О ратификации Конвенции о безопасности и гигиене труда в строительстве (Конвенции № 167)» // Российская газета. 2018. № 170.

второй главе изменений введённых законом Федеральный закон от 16 декабря 2019 г. № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде»<sup>1</sup>, касающийся уже введённой формы электронной трудовой книжки, были предложены следующие законопроекты. Для начала был проведен эксперимент Министерством труда и социальной защиты по переводу в электронную форму информации работников и всех документов организаций<sup>2</sup>, принявших участие в проекте. Добровольное участие в тестировании приняли: ОАО «Российские железные дороги», АО «Газпромбанк», ПАО «АвтоВаз», ПАО «Росбанк», ПАО «Мечел», АО «Северсталь Менеджмент», ПАО «Ростелеком», ООО «СИБУР», АО «Альфа-Банк», ПАО «Татнефть», ООО «Агроторг». Нормативно-правовым обоснованием эксперимента стали следующие документы: законопроектом № 859678-7<sup>3</sup>, до сих пор находящимся под рассмотрением к принятию из-за экспериментального характера и Приказом Минтруда России от 26 марта 2018 г. № 194<sup>4</sup>.

Временной промежуток эксперимента составлял семь месяцев, что позволило выявить проблему технического обеспечения и возможности использования электронной подписи, а точнее возникли вопросы о единстве использования видов данной подписи.

---

<sup>1</sup> Федеральный закон от 16 декабря 2019 г. № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» [Электронный ресурс]. URL: <https://fssp.gov.ru> (дата обращения 12.04.2020).

<sup>2</sup> Минтруд России предлагает провести эксперимент по переводу кадровых документов в электронный вид [Электронный ресурс]. URL: <https://mintrud.gov.ru> (дата обращения 10.04.2020).

<sup>3</sup> Законопроект № 859678-7 «О проведении эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой» [Электронный ресурс]. URL: <https://sozd.duma.gov.ru>. (дата обращения 20.04.2020).

<sup>4</sup> Приказ Минтруда России № 194 от 26 марта 2018 г. «О проведении эксперимента по переводу в электронную форму документов и сведений о работнике по вопросам трудовых отношений» [Электронный ресурс]. URL: <https://mintrud.gov.ru>. (дата обращения 17.03.2020).

Думается, проблема не носит явно выраженный характер, так как в Федеральном законе от 06 апреля 2011 г. № 64-ФЗ «Об электронной подписи»<sup>1</sup>, в ст. 5 есть только два варианта. Это усиленная и простая формы, причём работодателям сейчас при оформлении электронных трудовых документов нужно будет пользоваться усиленной формой.

Был внесен на рассмотрение проект Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удалённой работы»<sup>2</sup>, расширяющий возможности работников фриланса введением временной дистанционной занятости. К сожалению, проект так и остался нереализованным, но сам факт предложения уже даёт надежду на дальнейшее развитие этого вопроса.

Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации внесло предложение по Федеральному проекту «Нормативное регулирование цифровой среды», который заявлял те подходы, уже осуществленные сейчас. Например, внедрение гражданского, иного права в сфере цифровой среды, использование цифровой подписи, сбор и хранение данных в электронном варианте различных систем.

Из всего выше перечисленного вывод может напрашиваться сам собой: законодатель, исходя из требований цифровизации, осуществлял введение изменений, поэтапно и как можно безболезненнее, с учётом дальнейших корректировок.

---

<sup>1</sup> Федеральный закон «Об электронной подписи» от 06 апреля 2011 г. № 63-ФЗ // СЗ РФ. 2011. № 15. Ст. 2036.

<sup>2</sup> Проект Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы» // Российская газета. 2020. № 8183.

## 2 НОВАЦИИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ПРАКТИКИ

### 2.1 Электронная трудовая книжка

Электронная трудовая книжка самое спорное нововведение в трудовом праве России на данный момент времени. Новелла в Российском трудовом праве начала действовать с первого января текущего года, и сразу же вызвала немало противоречий во мнениях, как в доктрине, так и на практике.

Если дать определение новой форме электронного документа, с учётом всех признаков, то получатся следующие: электронная трудовая книжка, это цифровой документ по своему содержанию полностью повторяющий бумажную версию. Из электронного варианта всегда можно узнать место работы, периоды занятости, образование, должностное положение, переводы с основного места работы, основания по которым закончились предыдущие трудовые функции. Электронная книжка также позволяет рассчитать стаж для выхода на пенсию, но теперь информация будет храниться в базе данных Пенсионного фонда с дополнительной шифровкой данных.

Правовую базу регулирующую этот аспект составляют следующие нормативно-правовые акты: 1) Федеральный закон от 16.12.2019 № 439 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»<sup>1</sup> в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде, это основной законодательный акт регулирующий изменения, он вводит основы изменяющие Трудовой кодекс, в части введения электронной вариации; 2) Федеральный закон «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования»<sup>2</sup> от 01.04.1996 № 27, изменения в этом законе, обязывают работодателя, передавать данные о

---

<sup>1</sup> Федеральный закон от 16 декабря 2019 г. № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» // Российская газета. 2019. № 286.

<sup>2</sup> Федеральный закон № 27-ФЗ от 1 апреля 1996 г. «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» [Электронный ресурс]. URL: <https://mintrud.gov.ru> (дата обращения 23.05.2020).

работниках перешедших на новую форму ведения трудовой книжки, что даёт дополнительную гарантию защиты работника;

3) в сам Трудовой кодекс<sup>1</sup> внесено изменение в виде статьи 66.1, эта статья почти полностью повторяет смысл предоставленный в федеральном законе о внесении изменений; 4) в Кодекс об административных нарушениях<sup>2</sup> внесена ответственность работодателя за несвоевременное предоставление сведений в Пенсионный Фонд и другие регистрирующие органы, эта ответственность предусмотрена и введена статьёй 19.7.

Само введение электронной трудовой книжки, как и возможность заключать электронные трудовые договоры, отвечает нуждам программы, а точнее Указу Президента РФ от 9 мая 2017 г. № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 - 2030 годы», в этом указе предусмотрено то, что в современных реалиях отвечающих информационно развитому обществу, нужно и необходимо введение электронного документа оборота. Предполагается что именно введение электронной трудовой книжки облегчит работу государственным органам занимающихся регистрацией рабочей деятельности, это положение несомненно можно отнести в существенным плюсам нового явления.

Также к существенным плюсам относят возможность работника в любое время иметь доступ к своей трудовой деятельности, переход к электронной версии не носит характер «резкого скачка», а плавно вводит изменения, давая возможность выбора перехода к электронной версии, либо сохранения бумажной, оба варианта имеют равную силу.

Дополнительным элементом гарантирующим сохранность данных при переходе на электронную версию, является сам механизм введения, так как работодатели были и являются обязанными совершать следующие действия: 1) работодатели должны были не позднее тридцатого июня текущего года, выдать

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета. 2001. № 2868.

<sup>2</sup> Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (ред. от 31.12.2017) // Российская газета. 2001. № 256.

всем работникам уведомление о введении электронной формы трудовых книжек, и в какой форме должны продолжаться трудовые книжки работников. Для перехода на электронный формат работникам нужно написать заявление о том, в какой форме им предпочтительно дальнейшее продолжение, если в электронной то книжка в письменном (бумажном) варианте выдается на руки работника. Заявление о переходе должно быть написано не позднее тридцать первого декабря двух тысячи двадцатого. Необходимую информацию работодатели включают в сведения о трудовой деятельности, и подают в качестве отчета в Пенсионный фонд, Если у работника трудовая книжка ведется только в электронном варианте, то они должны при устройстве на работу предоставить информацию в распечатанном виде, либо в электронном варианте усиленном цифровой подписью. В случае прекращения трудовых отношений, работодатель обязан выдать сведения о трудовой деятельности в письменном, или в бумажном виде. Так же, если трудовая книжка ведется на этого работника в печатном виде, то все сведения фиксируются в такой трудовой книжке и в день увольнения она выдается работнику на руки одновременно с электронным типом. Вместе тем, что было упомянуто выше, у работодателей возникает обязанность при наличии числа работников превышающих двадцать пять человек в организации, передавать сведения с электронной форме с усиленной электронной подписью в Пенсионный фонд, а если число сотрудников в фирме не превышает двадцати пяти, то сведения можно предоставить в обычном бумажном варианте.

С первого числа следующего года, тем кто устраивается на работу, трудовая книжка в письменном варианте не будет предоставляться, и вместо неё будет вноситься учётная запись в систему Пенсионного фонда.

Проблемы связанные с электронным вариантом трудовой книжки в России, заключаются прежде всего в подтверждении стажа работы, если при устройстве на новую работу, или же для получения должности необходимо иметь трудовой стаж, а в электронной книжке не будет внесена соответствующая запись, или ошибка будет допущена органами регистрации,

то проблема в том, что не совсем ясно прописан механизм доказывания при таких ошибках.

Если работник не сможет предоставить сведения о прошлом месте работы, подтвердить свой стаж, потому что, архивные записи утеряны и работодатель отказывается предоставить доказательства о трудовой деятельности, невозможно будет осуществить механизм защиты. Такие же проблемы возникают при назначении пенсии, и в связи с правом выхода на досрочную пенсию, доказывание стажа в «утяжелённых» условиях труда, будет приносить дополнительные препятствия.

Проблемы возникают и с регистрацией государственных наград, электронный вариант трудовой книжки не регистрирует сведения о награждении. Это повлечёт неудобство при необходимости оформления наградных знаков, так как для получения некоторых наград требуется наличие сведений о прошлых заслугах.

Эти проблемы могут разрешаться при включении их в локальные нормативные акты работодателя, регулирование этих вопросов могут отражаться в коллективных договорах, в правилах внутреннего трудового распорядка, в акте который регулировал бы хранение информации о работниках и фиксировал бы их заслуги, а также вёл учёт мнения профсоюзов о различных изменениях.

Что касается запроса работником сведений из Пенсионного фонда, то такие сведения предоставляются по отдельной форме запроса. Форма СТД-Р может быть запрошена работодателем, и носит название «Сведения о трудовой деятельности, предоставляемые работнику работодателем». Для запроса из ПФР существует другой бланк, форма СТД-ПФР «Сведения о трудовой деятельности, предоставляемые из информационных ресурсов Пенсионного фонда Российской Федерации».

Новелла для нашего законодательства, конечно же, не является таковой для ряда зарубежных стран. Электронная трудовая книжка успешно существует

и действует в Испании, и носит название *vida laboral*<sup>1</sup>, то есть отчёт о трудовой жизни. Именно с системой этой страны будет осуществлён сравнительно правовой анализ иностранных норм.

Вида Лабораля-официальный документ, аналог электронной трудовой книжки, является официальным документом действующем на всей территории Испании, выдаётся по официальному запросу в Генеральное Казначейство Социального Обеспечения, либо через портал Партнерской безопасности, этот сайт является аналогом той системы что существует сейчас в Пенсионном фонде, система опять же, работает только для отчётов о трудовой жизни.

Система получения отчёта через сайт может происходить путём нескольких вариантов: 1) пользователь вводит свой пароль через личный кабинет; 2) если у гражданина нет цифрового сертификата пользователя, то он заполняет все текущие необходимые данные для его получения, и получает документ на электронную почту<sup>2</sup>. Время получения запроса по документу составляет от восемнадцати до двадцати четырех часов; 3) можно получить документ путем запроса сообщения с телефона, это самый быстрый способ из всех предложенных, идентификация пользователя происходит через привязку телефона и личного кабинета. Различные вспомогательные материалы для того, чтобы понять, как выглядит сайт о трудовой жизни в Испании, предоставлены рисунке 1.1.

Кроме общих персональных данных, необходимых для личного кабинета, нужно также иметь персональный номер в системе социального страхования. Данный номер можно узнать в территориальных органах социального партнерства, либо при трудоустройстве.

Документ выдаётся бесплатно, данные в отчете доступны органам социального обеспечения, поэтому в данных редко допускаются ошибки.

---

<sup>1</sup> Informe de Vida Laboral de Empresa [Электронный ресурс]. URL: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/HerramientasWeb/1925> (дата обращения: 14.02.2020).

<sup>2</sup> Маджик И. Н. Трудовое право Испании. Умеете ли вы читать свою *vida laboral*? Часть 1. [Электронный ресурс]. URL: <https://catalunya.ru/tutorials/article/3878-trudovoe-pravo-ispanii-umeete-li-vy-chitat-svoyu-vida-laboral-chast-1> (дата обращения 25.04.2020).

Документ содержит в себе данные о сроке трудовой деятельности, характере деятельности, режиме труда, количестве отработанных дней, содержит информацию о максимальном, либо минимальном сроке занятости, а также указывается характер трудовой деятельности, класс и другие идентификационные признаки.

Если же период работы не был зарегистрирован, то значит, работодатель не выплачивал за вас взносы в фонд пенсионного, либо социального страхования, и не регистрировал с вами контракт на сайте отчёта о трудовой жизни. Но если же гражданин работал до введения электронных отчетов, то именно сведения о его трудовой деятельности могут быть не учтены, либо при введении запроса будут носить ошибочный характер, в связи с этим существует способ защиты прав работника, а именно гражданину с помощью различных документов свидетельствующих о его деятельности, нужно и необходимо будет доказывать свой трудовой стаж, для этого нужно заполнить заявку в территориальном органе социального страхования и предоставить факты о трудовой деятельности. Доказательствами могут служить трудовые договоры и книжки, которые велись в письменном виде, до начала действия системы, то есть до двух тысяч пятого года. Равным образом можно предоставить различные документы выполненные в связи с осуществлением трудовой функции(с печатями и подписями работодателя), либо заявление как подтверждение, от самого работодателя о том, что данный работник в определенный период времени был их сотрудником.

При наличии факта ошибки в трудовом отчете, существуют два варианта исправления ситуации, в первом случае, если у гражданина есть цифровой сертификат, то есть он зарегистрирован в системе с наличием электронных данных, необходимо подать заявку в личном кабинете пользователя с помощью электронной почты.

Если же пользователь не зарегистрирован с помощью цифрового сертификата, то ему придётся обращаться в органы регистрации по месту своего жительства.

Вида лабораль, как и электронная трудовая книжка используется в случае если нужно оформить право на получение досрочной пенсии, для оформления пособия по безработице, даёт возможность узнать были ли отчисления в страховые организации, пенсионный фонд, осуществлялась ли выплата налоговых платежей, также используется в случае поиска работы, службам занятости будет легче подобрать работу для гражданина, ориентируясь на его прошлую занятость, стаж работы, квалификацию и образование. С помощью данных предоставляемых электронной системой, можно рассчитать на какие пособия и социальные льготы может претендовать работник. В добавок, в Испании существуют множество различных режимов труда, сами режимы носят специфический характер и характеристику, эти режимы имеют сходство с главой восьмой Трудового кодекса Российской Федерации, регулирующей труд отдельных категорий работников.

Для того чтобы понять в чём заключается сходство, мы должны привести примеры режимов. Итак, примерами режимов труда Испании, могут послужить режимы для добычи полезных ископаемых и угля, морской режим для таких категорий работников как моряки и работники промысловых артелей, режим для фермерства, специальный режим для домашних работников. Все эти режимы тоже имеют дополнительные гарантии, что и отражается в электронной системе, это помогает работникам защититься от недобросовестности работодателей и система выступает в качестве справочной службы со ссылкой на необходимые органы и законодательство, что является существенным плюсом для социальных служб, и гражданам не приходится тратить временные и иные ресурсы для защиты своих прав, так как зная о возможности защиты и о нарушении своих прав они могут, предъявить свои претензии работодателю, и обе стороны будут иметь возможность регулирования разногласия вне судебной процедуры.

Если сравнивать алгоритм работы электронных трудовых книжек можно выявить плюсы и минусы электронного варианта, и подвести итоги всему явлению перехода на новый вариант, отвечающий временным запросам.

Преимущества Итальянской системы состоит из того, что в ней фиксируются все те проблемы, что не учтены в нашем варианте, но это зависит от давности применения. Со временем, появится практика и разрешение таких трудно регулируемых вопросов и недостатков сойдёт на нет. Преимуществами электронной трудовой книжки является: 1) постоянный и беспрепятственный доступ к информации о своём труде; 2) Достоверность этих сведений гарантирована ответственностью регистрирующих органов и работодателя, обязанного отправлять эти сведения; 3) Дистанционные работники не будут больше иметь трудностей с оформлением трудовой книжки; 4) Обеспечений защиты сохранности данных, при возможной утере; 5) Возможность оформить пенсию по страсти дистанционно.

Минусами можно считать малые сроки для предоставления отчета от работодателя, сложную процедуру доказательства факта осуществления трудовой деятельности, работодатель может не предоставить доказательств или просто невозможно будет истребовать различные документа в силу различных форс-мажорных обстоятельств. В России, сейчас многие не согласны переходить в электронное обслуживание, в том числе, потому что могут существовать различные сбои и проблемы с новой системой. И пока бумажная форма еще представляется более удобной, ибо электронный вариант предусматривает очень высокий уровень добросовестности как работников, так и работодателей.

## 2.2 Электронный трудовой договор

Для того чтобы понять саму правовую природу электронного трудового договора и связать его с практическим применением в трудовом праве, нам нужно понять откуда пришло само понятие «смарт-контрактов», либо по иному умных контрактов.

Появление смарт-контрактов связано с распространением и развитием интернета, а уже позднее с появлением технологии блокчейн, многие связывают смарт-контракты с использованием этой технологии, так как именно

в этой сфере хранения и шифровки информации, применимы принципы работы смарт-контракта.

Ник Сабо, ученый в области информатики и логических алгоритмов ввёл его в девяностые годы нашего столетия, до использования технологии электронного хранилища<sup>1</sup>.

Сам автор термина давал несколько признаков, по ним можно характеризовать электронный трудовой договор: 1) наблюдаемость- то есть каждый из участвующих лиц, с которыми заключён договор такого типа, может наблюдать за каждой стадией и действиями других сторон, а также как продвигаются работы по исполнению целей договора; 2) открытость- этот принцип вытекает из первого, электронный трудовой договор открыт для лиц участвующих в нём, все действия отслеживаются, что не даёт возможности для махинаций и мошенничества; 3) проверяемость и доказуемость- каждый участник смарт-контракта может доказать факт исполнения своих действий, либо привести доказательство третьей стороне, если в этом возникнет необходимость; 4) честность(либо частность)-отсутствие у посторонних возможности повлиять на смарт-контракт, распределение возможности повлиять на договор только у самих участников<sup>2</sup>.

В Российской Федерации понятие смарт-контракта, получило определение благодаря согласно проекту Федерального закона № 419059-7 «О цифровых финансовых активах»<sup>3</sup>, смарт контрактом - признается договор в электронной форме, исполнение прав и обязательств по которому осуществляется путем совершения в автоматическом порядке цифровых транзакций в распределенном реестре, в строго определенной таким договором последовательности и при наступлении определенных обстоятельств.

---

<sup>1</sup> Szabo N.K. Formalizing and Securing Relationships on Public Networks. First Monday (September1997) [Электронный ресурс]. URL: <https://firstmonday.org/ojs/index.php/fm/article/view/548> (дата обращения 04.03.2020).

<sup>2</sup> Савельев А.И. Некоторые правовые аспекты использования смарт-контрактов и блокчейн-технологий по российскому праву // Закон. 2017. № 5. С. 94.

<sup>3</sup> Законопроект № 419059-7 «О цифровых финансовых активах» [Электронный ресурс]. URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/419059-7> (дата обращения 04.02.2020).

Законопроект так и не получил свое исполнение на практике, но это не означает что, смарт-контракты не получают в дальнейшем своего развития. Данная законодательная инициатива не является единичной, так как существует Проект Федерального закона № 736455-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», данный проект и пояснительная записка к нему, предусматривает внесение изменений в части признания заключенными электронных трудовых договоров при обмене документов с электронной квалифицированной подписью. Проект предусматривает характер экономической цифровизации общества, поэтому заявляет о важности внесения изменений, ведь таковые уже внесены в Гражданский кодекс<sup>1</sup>, а именно в часть первую, вторую и третью, совместно с изменениями в статью тысяча сто двадцать четвертую, которая позволяет теперь использование технических средств при нотариальном удостоверении. Затрагивается тема касающаяся юридически значимых сообщений, предлагается заимствовать нормы из Гражданского кодекса, ведь согласно правилам предусмотренным им, юридически значимые сообщения, с которыми закон или сделка связывает гражданско-правовые последствия для другого лица, влекут для этого лица такие последствия с момента доставки соответствующего сообщения ему или его представителю. На практике это правило позволяет исключить гражданско-правовые споры о моменте возникновения, изменения и прекращения у лица соответствующих прав и обязанностей. Предполагается что признание такого механизма в трудовом праве при заключении электронных трудовых договоров, поможет избежать многих проблем связанных с доказыванием, и определением времени заключения трудовых отношений. Изменения предлагают установить, что процедура обмена юридически важными сообщениями может быть произведена не только в письменном виде, при личном присутствии обеих сторон, с использованием почтовой связи, но и использованием электронных и иных технических средств. Правила установленные для регуляции такой

---

<sup>1</sup> Гражданский кодекс Российской Федерации (часть I) от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ // СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

процедуры, которые должны содержаться в локально-нормативных актах, не должны ставить работника в условия противоречащие условиям Трудового кодекса. Опять же затрагиваются вопросы доставки юридически значимых сообщений, моментом когда юридически значимое сообщение будет влечь за собой последствия, будет считаться момент доставки адресату. То есть когда работник, либо работодатель получили гарантированную возможность ознакомиться с содержанием сообщения. Положительной мерой можно назвать то, что отправителя можно определить любым способом достоверно указывающим на это лицо, то есть например, электронный адрес отправителя может быть достаточным основанием для доказательства. Возможно также использовать электронную цифровую подпись работника, либо работодателя.

Затрагиваются и вопросы добросовестности обеих сторон, стороны обязаны вести себя добросовестно по отношению друг к другу, и не делать «попыток завлечения», если сторон нет намерений заключать соглашение о трудовых отношениях.

Многие говорят о нецелесообразности введения такого рода договоров, из-за возможности мошеннических действий, так как электронные договоры закрепляются цифрой подписью, что делает возможность процесса доказывания факта трудовых отношений еще тяжелее. Но при этом они забывают о принципах на котором построен сам электронный трудовой договор, каждое действие сторон регистрируется и всегда есть возможность проверки этих действий другой стороной. Открытость такого договора наоборот поможет облегчить весь процесс споров между работником и работодателем, это поможет при спорах об выплате заработной платы, и облегчит споры о трудовой функции работника, о выполненных обязанностях работодателя, и о выплатах дополнительных компенсаций.

Также, в более выгодном положении окажутся лица, труд которых может носить временный, сезонный характер, надомники, и упомянутые выше

дистанционные работники<sup>1</sup>. Смарт-контракт, будет работать на благо работника, так как работнику, например уже не нужно будет совершать затраты на поездку к работодателю, и работодателю не будет нужды оплачивать расходы на дорогу потенциальному сотруднику, а также проводить собеседование у себя в компании.

Черных Н.В, также считает положительными сторонами электронного трудового договора не только защищённость электронной цифровой подписью, но и то, что в период пандемии, самоизоляции, такой тип договора позволяет произвести процедуру принятия работника дистанционно. Период самоизоляции позволит протестировать новые возможности появившиеся в трудовом праве, оценить имеющийся баланс между тремя основными сторонами трудовых отношений, то есть государством, работником и работодателем. Возможности удалённого режима работы, как нельзя кстати, отвечают режиму нового времени<sup>2</sup>.

Андрианова В.В., отмечает появление существенных благоприятных условий для таких категорий работников как инвалиды, лица с ограниченными условиями здоровья<sup>3</sup>. Им довольно сложно проходить процедуру собеседования, по состоянию своего здоровья, большинство из них имеют проблемы с перемещением в пространстве. Социальные службы не всегда могут им найти работу, полностью обеспечивающую рабочие место в соответствии с требованиями. Поэтому этапы заключения трудового договора, собеседование, согласование условий труда, могут происходить с помощью обмена документов по электронной почте.

Следующими существенными минусами называют, возможность оплаты по электронному контракту только после встречного исполнения,

---

<sup>1</sup> Коршунова Т.Ю. Договор о дистанционной работе как способ оформления нетипичных трудовых отношений // Журнал российского права. 2020. № 2. С. 112.

<sup>2</sup> Черных Н.В. Трудовое законодательство России vs коронавирус: кто победит? // Актуальные проблемы российского права. 2020. № 5 (114). С. 152.

<sup>3</sup> Андрианова В.В. Проблемы обеспечения занятости инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья // Инвалид в XXI веке: образование, трудоустройство, социальная интеграция: сборник материалов Международной научно-практической конференции. М.: МосГУ, 2015. С.63.

невозможность защиты данных работника и то, что март-контракт является типовым трудовым договором, не предусматривающим отдельное регулирование трудовых функций работника.

Опять же на все эти минусы могут ответить сами принципы создания смарт-контрактов.

Во-первых, что касается исполнения оплаты по обязательствам в смарт-контракте, так как уже не раз упоминалось ранее, все действия сторон фиксируются, и то что работодатель не исполнил своих обязательств по выплате причитающихся работнику сумм, то это будет достаточно легко доказать в суде.

Во-вторых, в смарт-контракте, можно усмотреть любые условия осуществления действий работника, главное чтобы они не противоречили основным принципам законодательства и самих ключевых принципов трудового права.

В-третьих, защита работникам гарантирована, так как вмешательство в электронный договор посторонних лиц, без разрешения самих участников договора невозможно.

Трудовые отношения регулируемые смарт-контрактами, вполне успешно действуют в островном государстве южной Европы, а именно в Мальте<sup>1</sup>. В этом государстве, март-контракты носят название электронных контрактов занятости, и регулируются законом об электронной торговле.

Важнейшим плюсом работы является то, что заключение трудового договора онлайн не меняет необходимые реквизиты для него и система заключения полностью направлена на защиту прав работников.

Для того, чтобы трудовой договор заключенный в электронном варианте признали заключенным необходимо соблюдение следующих правил и реквизитов: 1) дата начала работы, как обязательное условие, для исчисления

---

<sup>1</sup> Fenech N.C. Мальта: трудовые договоры ведутся в электронном виде [Электронный ресурс]. URL: <http://www.mondaq.com/contract-of-employment/566004/employment-contracts-conducted-electronically> (дата обращения 06.02.2020).

сроков; 2) ставки заработной платы по стране и сравнение заработной платы за текущие исполнение работ; 3) ставки заработной платы за сверхурочную работу, если данная работа относится к таковой; 4) установленные законодательством часы работы, общая продолжительность рабочего времени; 5) периодичность выплаты заработной платы, для того, чтобы не допускать нарушений и пропуска срока; 6) если работа носит временный, либо краткосрочный характер, то обязательно указание этого срока; 7) оплачиваемые отпуска, больничные и иные периоды связанные с временной нетрудоспособностью; 8) условия при которых работник подвергается дисциплинарным наказаниям, выговору, штрафам; 8) если работник работает на вредных для здоровья условиях, то обязательно указание факторов на это влияющих; 9) обязательно указание названия работы выполняемой работником, если в соответствии с кодификатором обязательно, то указывается класс, и тип работ; 10) установленная временная периодичность уведомлений действий как работника, так и работодателя; 11) ознакомление и при необходимости заключения коллективного трудового договора, если такие имеются; 12) ознакомление работников с локальными актами работодателя.

Все эти условия не отличаются от обычной процедуры заключения трудовых договоров, кроме того что подписание гарантируется электронной подписью. Для того, чтобы создать в России, эффективную систему для регистрации электронных трудовых договоров, необходимо ратифицировать Регламент Европейского союза «Об электронной идентификации и трастовых услугах для электронных транзакций на внутреннем рынке», для гарантии эквивалентности и равенства электронной и обычной подписи. Этот регламент также позволит взаимное признание электронных подписей в других государствах принявших участие в конвенции.

Также в пользу принятия этого регламента, можно сказать, о том что, при спорах о применении транснациональности и трансграничности права, применяется регламент Европейского союза «О праве, применимом к

договорным обязательствам»<sup>1</sup>, который даёт широкие возможности для защиты работника. Например, при споре с работодателями применяется право страны из которой была выполнена работа, либо в случае невозможности применения законодательства текущей страны из-за коллизии норм, применимо право страны на которой находится коммерческое предприятие, либо будет применяться принцип наиболее тесной связи сторон, что тоже даёт широкую возможность для обращения работников за установлением своих прав, в иностранных государствах.

Но если практика введения электронных трудовых договоров в Мальте принесла положительную характеристику данному нововведению, то совершенно иной опыт по всему миру приобрели электронные формы по принятию водителей в крупную компанию агрегатор по предоставлению онлайн услуг-Uber Technologies Inc<sup>2</sup>, которая специализируется на поездках и доставке товаров, через мобильное приложение.

Реализуя трудовые отношения с водителями, компания отказывалась принимать международные нормы и требования к труду водителей, и нарушала законодательство многих стран где осуществляла свою деятельность.

Компания не заключала трудовые договоры с работниками, а позиционировала их работу как работу осуществляемую по найму, но деятельность их работников, целиком и полностью попадала под определение трудовых отношений. Ко всему прочему, водители не имели социальных гарантий при осуществлении своей деятельности, и к ним не предъявлялось никаких требований, по стажу, опыту работы, и обучению, а лишь нужно было предоставить номер автомобиля для получения заказа. Недобросовестную компанию в конечном счете признали как осуществляющую деятельность по предоставлению услуг такси, а не только предоставляющую услуги наёмным

---

<sup>1</sup> Регламент Европейского парламента и Совета Европейского Союза № 593/2008 от 17 июля 2008 г. «О праве, применимом к договорным обязательствам» [Электронный ресурс]. URL: <https://eulaw.edu.ru/spisok-dokumentov-po-pravu-evropejskogo-soyuza/reglament-es-593-2008-evropejskogo-parlamenta-i-soveta> (дата обращения 12.02.2020).

<sup>2</sup> Uber проиграл суд о трудовых правах таксистов в США [Электронный ресурс]. URL: <https://pravo.ru/news/218438> (дата обращения 11.02.2020).

работникам, но этот правовой прецедент стал отрицательно влиять на оценку электронных трудовых договоров так как, они ещё не были столь широко применяемы и распространены. Такое поведение крупной компании по предоставлению услуг сформулировало отрицательный кейс судебной практики, что позволяет и сейчас, отрицательно относиться к нововведениям в сфере заключения трудовых договоров в электронной форме.

Из всего выше названного и перечисленного можно сделать вывод о том, что электронный трудовой договор и его появление логически обусловлено, процесс трансформации заключения трудового договора иным, отличным от привычного понимания и процедуры неизбежен. Право обязательно подстраивается под нужды времени которые необходимы для реализации, а в связи с настоящими условиями, формы связанные с регуляцией этого вопроса не потеряют актуальности. Поэтому создание единой базы, которая будет регулировать трудовые отношения заключаемые и появляющиеся благодаря смарт-контрактам, не за горами.

### 2.3 Искусственный интеллект в трудовых отношениях: понятие, законодательное регулирование, практическое применение.

«Мыслить-не значит подчинять». Стивен Пинкер, профессор психологии Гарвардского университета<sup>1</sup>.

Искусственный интеллект на данном этапе своего существования переживает бурный всплеск своего развития. Самая развивающаяся отрасль технического и информационного прогресса. Подобно двуликтому Янусу, может нести в себе пользу и вред одновременно. Именно поэтому, применение систем роевого мышления вызывает множество дискуссий.

Интересным и проблемным является то, что ни в науке, ни в специальной литературе, ни в законодательстве, не дано единого понятия этого термина.

---

<sup>1</sup> Брокман Д.Х. Что мы думаем о машинах, которые думают: ведущие мировые ученые об искусственном интеллекте. М.: Альпина нон-фикшн, 2017. С. 245.

Изучив материал касающийся этого вопроса, законодательные акты различных стран, можно прийти к выводу, что наиболее общее определение искусственного интеллекта дано в Оксфордском словаре.

«Искусственный интеллект, это теория и реализация компьютерных систем, способных выполнять задачи, обычно требующие человеческого вмешательства, принятие решений и перевод с одного языка на другой»<sup>1</sup>. Польза этого определения заключается в том, что определение не склоняется ни к одной специфической отрасли.

В отношении определения искусственного интеллекта, нашими учёными-правоведами тоже высказывались различные мнения.

А.В.Понкин и А.И. Редькина<sup>2</sup> считают что: : «искусственный интеллект - это искусственная сложная кибернетическая компьютерно-программно-аппаратная система (электронная, в том числе -виртуальная, электронно-механическая, био-электронно-механическая или гибридная) с когнитивно-функциональной архитектурой и собственными или релевантно доступными (приданными) вычислительными мощностями необходимых емкостей и быстродействия».

П.М.Морхат, имеющий самую подробную позицию на счёт искусственного интеллекта в Российском праве, и правовую точку зрения которого мы рассмотрим чуть ниже, думает что: «искусственный интеллект - это полностью или частично автономная самоорганизующаяся компьютерно-аппаратно-программная виртуальная (virtual) или киберфизическая (cyber-physical), в том числе био-кибернетическая (bio-cybernetic), система (юнит), наделенная, обладающая способностями и возможностями:антропоморфно-разумных мыслительных и когнитивных действий, таких, как распознавание образов, символьных систем и языков, рефлексия, рассуждение,

---

<sup>1</sup> Баррат Д.Р. Последнее изобретение человечества. М.: Альпина нон-фикшн, 2015. С. 64.

<sup>2</sup> Понкин И.В., Редькина А.И. Искусственный интеллект с точки зрения права // Вестник РУДН. Серия: Юридические науки. 2018. № 4. С. 93.

моделирование, образное (смыслопорождающие и смысл воспринимающее) мышление, анализ и оценка<sup>1</sup>.

Для того чтобы понять, как и где применяется искусственный интеллект в трудовом праве, возможно ли применение его в праве в целом, какие плюсы и минусы имеет настроенный под человеческое мышление логический алгоритм последовательных действий, нам придётся обратиться ко множеству источников и провести комплексный анализ норм законодательств многих стран, которые ввели нормы регулирующие энтропию человеческого сознания. Всеобщего законодательного понятия закреплённого в нормативно-правовых актах нет, нет и единых принципов соблюдения безопасности при работе с данным ресурсом.

Существенной проблемой будет то, что многие законодательные акты в этой области носят рекомендательный характер. Реальность применения данного ресурса не обеспечена должной правовой основой. Начиная с двух тысячи пятнадцатого года, проблема развития законодательства в этой области регуляции признана международной.

Для наиболее лучшего понятия почему существуют различные проблемы в области законодательной и иной регуляции, нужно рассмотреть общие вопросы касающиеся систем искусственного интеллекта.

Свойства работы электронного разума состоят из следующих механизмов: 1) это возможность осознавать результат работы и информации полученной при завершении каких-либо процессов деятельности; 2) определение достоверности используемой информации; 3) определение достоверных источников информации, при анализе баз данных; 4) отделение достоверных источников при необходимости, и для получения доказательств при анализе; 5) совместимость источников для выделения правдивости, легальности информации<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup>Морхат П. М. Право и искусственный интеллект. М.: Юнити-Дана, 2018. С. 333.

<sup>2</sup> Мюллер Д.П., Массарон Л.И. Искусственный интеллект для чайников. СПб.: ООО Диалектика, 2019. С. 171.

Как и человек, искусственный разум может устанавливать цели работы, их значение и значимость, полезность своих действий, осуществлять сбор дополнительных и основных данных, их дополнительную обработку при необходимости в этом, устанавливать какая из заданных целей является главной, при смене обстоятельств или при невозможности достижения, цель автоматически сменяется.

Роевые принципы механизмов применения разделяются на несколько популярных форм: 1) система работающая с введением баз данных , и дополнительным анализом информации, уровень коммуникации у неё средний; 2) телесно-кинетическая рассчитывает физические действия, помогает при расчёте рисков. Например при работе врача на операциях связанных с высоким уровнем риска<sup>1</sup>. Нейрохирургия, операции на сетчатку глаза, восстановление действий сосудов, все эти области уже не представляются нам без технического анализа. С текущей ситуацией пандемии коронавируса искусственный интеллект так же помогает осуществить количественный анализ улучшения лечения у больных. Электронная система регуляции отслеживает у каких пациентов наступил прогресс в лечении, и ту же методику профилактики заболевания успешно применяют к остальным заразившимся<sup>2</sup>.

Этот же принцип помогает избежать аварий на производствах, различные действия рабочих считываются, и при отрицательных результатах несущих угрозу человеческому здоровью, технология сообщает о нарушениях требований правил безопасности<sup>3</sup>.

Во многих странах нейронные сети, помогли создать приложения для отслеживания заболевания, для слежения и наименьших контактов с больными. Нейронная сеть стоит на страже человеческого здоровья и безопасности. В интересах многих государств сейчас регламентировать режим наибольшего

---

<sup>1</sup> Сидоркина И.Г. Системы искусственного интеллекта: учебное пособие. М.: КНОРУС, 2015. С. 20.

<sup>2</sup> Газета Жэньминь жибао от 13 февраля 2020 г. [Электронный ресурс]. URL: <http://russian.people.com.cn> (дата обращения 13.02.2020).

<sup>3</sup> Федотов А.Г. Безопасность труда при взаимодействии с промышленными роботами // Экология и научно-технический прогресс. 2014. № 5. С. 48.

благоприятствования для беспрепятственного использования искусственного интеллекта в медицинской сфере. Многогранность искусственного интеллекта состоит в его применении в следующих сферах: 1) в обнаружении мошеннических действий, примером может служить самый простой механизм автоматического уведомления сообщением на электронную почту, при входе с другого устройства в личный кабинет пользователя, эта функция используется сейчас практически во всех электронных кошельках и банках ; 2) планирование деятельности и расчет ресурсов, примером планирования деятельности будут являться различные электронные дневники с автоматическим временным напоминанием.

Схожий принцип работы используется в нашем университете, в базе электронного ЮУрГУ, при прикреплении различного рода заданий, что значительно помогло при переходе на дистанционную работу вуза<sup>1</sup>.

Учёные в основном разделяют искусственный интеллект по спектру использования и по степени схожести с логическими алгоритмами человеческого разума: 1) искусственный интеллект действует по принципам человеческих алгоритмов; 2) система имеет хотя бы одну базовую настройку в своих действиях, основанную на человеческом мышлении; 3) система превосходящая человека по объёму совершаемых действий.

Разделяются и точки зрения на способы регуляции таковой системы. С одной точки зрения, вопросы искусственного разума должны быть только в компетенции научных исследований. С другой стороны существует формальный подход, говорящий о необходимости регуляции техники законодательством. Технологический подход говорит, о предварительном определении опасностей системы, до практического применения.

Другие подходы упоминаются в схеме 2.1, а в схеме 2.2 и 2.3 рассматриваются принципы работы искусственного интеллекта.

---

<sup>1</sup> Учёные ЮУрГУ разрабатывают цифровые двойники для индустрии [Электронный ресурс]. URL: <https://www.susu.ru/ru/news/2019/06/20/uchenye-razrabatyvayut-cifrovye-dvoyniki-dlya-industrii> (дата обращения 20.06.2020).

Что касается минусов искусственного разума среди них называют 1) такая программа может отличать только ложь, которая была включена в программу, новые виды махинаций она обнаружить не способна, особенно если не предусмотрена защита данных с автоматической обучаемостью; 2) плохая различимость человеческих эмоций, невозможность идентификации полного эмоционального спектра; 3) при регулировании деятельности человека, создаётся клиширование, копирование действий других людей.

Перейдя в законодательному регулированию, можно сказать что, первопроходцами в законодательном регулировании искусственного интеллекта, стали страны Азии, а именно Корея, Япония и Китай. В Корею инициатива регулирования была введена ещё в двух тысячи седьмом году и двух тысячи пятом. В двух тысячи седьмом появился акт носящий название, «Этический устав роботов», а в двух тысячи пятом соответственно «Корейское право развития искусственного интеллекта роботов»<sup>1</sup>, дополнительно в двух тысячи двенадцатом появилось «Правовое регулирование автономных систем в Южной Корею», этот акт регламентировал ответственность разработчиков и производителей, при различных сбоях работы<sup>2</sup>.

Следующая страна гигант промышленности в этой области Япония. Она имеет «Японский план по оживлению экономики», «Новую стратегию роботов»<sup>3</sup>, этот массив направлен на те же цели что и корейские нормы.

Самой многочисленной страной по уровню принятых законодательных актов регулирующих искусственный интеллект является Китай.

Китай принимает «Руководство о содействии производству промышленных роботов»<sup>1</sup> введённое в двух тысячи четырнадцатом году, и

---

<sup>1</sup> Legal Regulation of Autonomous Systems in South Korea on the Example of Robot Legislation / Prof. Dr. Dr. Eric Hilgendorf Minkyu Kim [Электронный ресурс]. URL: <https://www.jura.uni> (дата обращения 07.03.2020).

<sup>2</sup> Kim Yoon-mi. Korea drafts «Robot Ethics Charter» // The Korea Herald [Электронный ресурс]. URL: <https://www.coursehero.com> (дата обращения 08.04.2020).

<sup>3</sup> The Japanese Society for Artificial Intelligence Ethical Guidelines // The Japanese Society for Artificial Intelligence (JSAI) [Электронный ресурс]. URL: <http://ai-elsi.org/wp-content/uploads/2017/05/JSAI-Ethical-Guidelines-1.pdf> (дата обращения: 07.03.2020).

имеет схожую с нашей программой развития информационного общества, программу «Сделано в Китае»<sup>2</sup>. Существует «Пятилетний план развития», предусматривающий прорыв в цифровой экономике, и «План развития робототехнической промышленности»<sup>3</sup>.

Следует упомянуть, что именно эта страна ввела электронные полицейские участки, действие и удобство таких мер, получило всеобщее признание<sup>4</sup>.

Страны Европейского союза тоже не остаются в стороне. В США внедрена «Дорожная карта развития робототехники»<sup>5</sup>, и «Национальная робототехническая инициатива». В Германии существует закон «Об использовании высокоавтоматизированных автомобилей».

В России же существуют программы «Цифровой экономики Российской Федерации»<sup>6</sup>, и упомянутая ранее «Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы»<sup>7</sup>, имеется межгосударственный стандарт «Роботы и робототехнические устройства».

По аналогии с Германией у нас существует Постановление Правительства РФ от 26 ноября 2018 г. № 1415 «О проведении эксперимента по опытной

---

<sup>1</sup> The 13th Five-Year Plan For Economic and Social Development of the People's Republic of China (2016— 2020), 2016 // National Development and Reform Commission (NDRC) People's Republic of China [Электронный ресурс]. URL: <http://en.ndrc.gov.cn/newsrelease/201612/P02016.pdf> (дата обращения: 07.03.2020).

<sup>2</sup> Глобальная государственная программа развития «Сделано в Китае-2025» // Торгово-промышленная палата США [Электронный ресурс]. URL: [https://www.uschamber.com/sites/default/files/final\\_made\\_in\\_china\\_2025\\_report\\_full.pdf](https://www.uschamber.com/sites/default/files/final_made_in_china_2025_report_full.pdf) (дата обращения: 20.01.2020).

<sup>3</sup> План развития робототехнической промышленности (2016-2020 гг.) [на кит. яз.] // Национальная комиссия развития и реформ (НКРП) Китайской Народной Республики [Электронный ресурс]. URL: <http://www.ndrc.gov.cn> (дата обращения: 07.03.2019).

<sup>4</sup> Газета Жэньминь жибао от 13 февраля 2020 г. [Электронный ресурс]. URL: <http://russian.people.com.cn> (дата обращения 31.10.2019).

<sup>5</sup> Calo R. Robots in American Law // Social Science Research Network [Электронный ресурс]. URL: <https://papers.ssrn.com> (дата обращения: 07.03.2019).

<sup>6</sup> Программа «Цифровая экономика РФ», утвержденная 28.07.2017 № 1632-р. [Электронный ресурс]. URL: <http://static.government.ru/media/files> (дата обращения 05.03.2020).

<sup>7</sup> Указ президента Российской Федерации от 09.05.2017 г. № 203 «О стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы» [Электронный ресурс]. URL: <http://publication.pravo.gov.ru> (дата обращения 05.03.2020).

эксплуатации на автомобильных дорогах общего пользования высокоавтоматизированных транспортных средств»<sup>1</sup>.

Непосредственные вопросы ответственности регулирования искусственных систем разума, носят различный характер рассмотрения. Как и упоминалось выше это является существенным минусом, так как необходимо принять международных актов регулирующих данную отрасль права. Оправданием может служить лишь то, что разнообразие технических устройств может не попадать в общепринятые категории.

Регламентация применения необходима для понятия ответственности работодателей включающих искусственный интеллект в регуляцию рабочего процесса. Для того чтобы определить субъективный статус искусственного интеллекта, замену им рабочих сил. Требуется понять на каком уровне правовой защиты и ответственности должны находиться все стороны имеющие отношения к искусственно созданному алгоритму.

Законодательство может как способствовать развитию этих технических систем, так и сдерживать полноценное продолжение функционирования.

Законодатель отвечая потребностям общества, которое требует скорейшего увеличения потенциала различных электронных сервисов, должен помнить о своей прямой обязанности, а именно о возможных негативных последствиях, дабы быть готовым к их устранению и минимизации ущерба.

Получается во всем необходимо соблюдение баланса интересов и добросовестность лиц участвующих во всей процедуре применения и регламентации, от начала до конца.

Думается, что развитие должно происходить во всех аспектах, а ответственность будет служить необходимым регулятором и сдерживающим фактором.

---

<sup>1</sup> Постановление Правительства от 26 ноября 2018 года № 1415 «О проведении на территориях Москвы и Республики Татарстан эксперимента по опытной эксплуатации на автомобильных дорогах общего пользования высокоавтоматизированных транспортных средств» [Электронный ресурс]. URL: <http://government.ru> (дата обращения 23.05.2020).

Немного затронув вопросы ответственности в искусственном интеллекте, мы можем перейти к рассмотрению применения искусственных систем мышления в праве.

Как уже понятно, искусственное мышление имеет свои плюсы и минусы, ему не требуется отдых, общение и социализация. Поэтому оно может заменить юриста при анализе многочисленной судебной практики, составлении типичных форм договоров, может отвечать на простейшие вопросы клиентов в режиме онлайн, такие действия мы регулярно можем наблюдать на различных сайтах предлагающих юридические услуги. Обыкновенно, такой помощник при ответе на вопрос отвечает единичной статьей подходящего кодекса, но если вопрос будет скорректирован не наводящим образом, либо будет содержать в себе различные сегменты права, то программа не даст ответа, в лучшем случае программа отправит уведомление модераторам сайта о наличии вопроса.

На практике нейронная сеть, пока не может заменить практикующего юриста, ведь сложность заключается в специфике деятельности. Технология не может подбирать необходимый подход к различным ситуациям в суде, составление договоров не ограничивается типовыми образцами, при работе с клиентами нужны эмоции и личностный подход, который у неё просто отсутствует.

Исходя из всего этого возникает следующий вопрос: «Неужели искусственному интеллекту несмотря на само обучаемость мешает только отсутствие признания статуса личности»?

Морхат П.М, в своих научных трудах на тему правосубъектности искусственного интеллекта рассуждает о «скороспелости» присуждения искусственному интеллекту прав личности, это происходит из-за того, что нет единого определения, а его нужда возрастает все больше. Несмотря на то, что признание термин электронное лицо и ведение реестра таковых лиц высказывается не в первый раз. Комитет Европарламента предлагает в качестве

правовой основы определения статуса «электронное лицо»<sup>1</sup> использовать свой доклад на эту тему. В докладе упоминаются основные признаки искусственного интеллекта, как ключевые признаки разумности роботов. Доклад предлагает ввести не только реестр, но и дать высокоразвитым роботам статус защищенности с помощью индивидуального цифрового кода, ограждая таким образом их от действия третьих лиц<sup>2</sup>.

Г.А.Гаджиев занимает немного схожую позицию, но предлагает очеловечивать не техническое обеспечение, а ввести реестр производителей таких программ, для несения в дальнейшем ими ответственности. Очеловечивание технических программ, по его суждению, вызовет перегруз рынка<sup>3</sup>.

Некоторые предлагают дать искусственному программированию для начала статус не электронного лица, но дать статус равный статусу животного.

Для того чтобы избежать жестокого обращения с высокоорганизованными техническими средствами обслуживания

Другая точка зрения выступает именно за разделение технологической организации, говоря что нельзя сравнивать простейшие механизмы с машиной равной человеку по разуму.

Есть и точка зрения радикальное отрицающая наличие каких-либо прав искусственного интеллекта. Авторы поддерживающие эту позицию, приводят следующие аргументы. Во-первых, искусственный разум хоть и самообучаем, не автономен сам по себе, он зависим от технического оборудования, источника питания, и юридических лиц поддерживающих его и вносящих изменения в его программу и оборудование. Во-вторых, отсутствие своей личности, даже при самообучении, данные будут опираться только на уже

---

<sup>1</sup> Кашкин С. Ю., Четвериков А.О. Право Европейского Союза: учебник для бакалавров: в 2 т. Т.1. М.: Юрайт, 2013. С. 66.

<sup>2</sup> European Parliament Resolution of 16 February 2017 with recommendations to the Commission on Civil Law Rules on Robotics (2015/2103(INL)) [Электронный ресурс]. URL: <http://www.europarl.europa.eu> (дата обращения 08.04.2020).

<sup>3</sup> Гаджиев Г.А. Является ли робот-агент лицом? (Поиск правовых форм для регулирования цифровой экономики) // Журнал российского права. 2018. № 1 (253). С. 15.

ранее полученные суждения В-третьих, у таких систем полностью отсутствует моральное регулирование. В-четвертых, люди зная об отсутствии личной и моральной составляющей, не смогут довериться на полной основе «подделке» человеческого сознания. В частности, эта позиция приводит к выводу, что понятие и введение таких прав, появилась из нужды общества и производителей избавить себя от ответственности за совершенные противоправные действия<sup>1</sup>.

В настоящее время, введения статуса электронное лицо действительно несколько поспешно. Для этого, нужно ещё немного времени, и действительно участники рынка по предоставлению искусственного интеллекта не должны снимать с себя ответственность, используя мнимость признания таких прав и основного свойства программы, то есть её возможность к самообучению.

Так же это и касается работодателей использующих программы основанные на логических алгоритмах, для регуляции труда. Большинство работодателей закупают программы без функции самообучения, ибо программы с таким навыком довольно дорогостоящие. Они требуют специального оборудования и обслуживания. Им постоянно нужны обновления в системе, соответствующие для них лицензионные соглашения с компаниями поставщиками. Но работодатели считая, что нововведение производства достаточный фактор, не желают принимать к сведению информацию от своих работников о неэффективности. Вывод напрашивается сам собой, что ответственность по регулированию труда целиком и полностью лежит на работодателе. Недобросовестную практику применения электронного и технического регулирования, мы рассмотрим в следующей под главе.

Алгоритмы логического управления трудом, применяются не только в сферах примеры которых были приведены ранее. Они также могут эффективно регулировать труд работников сфер обслуживания на дому, программы умных

---

<sup>1</sup> Малинецкий Г.Г. Блеск и нищета цифровой реальности // Научные труды ВЭО России. 2018. № 2. С. 44.

домов позволяют следить за действиями нанятых граждан, направлять их действия и анализировать положительные результаты.

Также они могут управлять разработчиками ПО, отслеживая действия при работе с компьютером, контролируя действия вплоть до нажатия кнопок на клавиатуре.

В связи с этим, к плюсам искусственных форм мышления мы можем отнести: 1) отсутствие усталости, возможность работы автономно; 2) отсутствие предубеждения на счёт анализа личности и действий; 3) нет недопонимания в психологическом аспекте, так как отсутствуют эмоции; 4) имеют возможность обнаружения неэффективности рабочего процесса; 5) могут отслеживать, фиксировать и убирать простои между периодами труда; 6) сокращают время отдыха по необходимости.

Но все эти плюсы могут свестись на нет, и будут носить отрицательный характер, если работодатели при помощи систем регулирования будут создавать условия труда нарушающие права работников.

Алгоритм расценивает время на естественные нужды работника и потребность в отдыхе как простой и неэффективность, такие потребности как сон, еда, необходимость в отвлечении от монотонной работы и иное, рассматриваются как «отлынивание» от своих основных трудовых функций.

Оптимизация производства приводит не только к физическим травмам, делая работу напряжённой и опасной для здоровья сотрудников, но и приводит к частным нервным срывам, увеличивая число аварий на производстве и усиливая так называемый «человеческий фактор». Человеческий фактор по мнению психологов имеет под своим развитием несколько причин. Этими причинами являются экономия времени, привычка к опасному и изнурительному труду, не доценка опасности и переоценка собственных сил<sup>1</sup>, стрессовые состояния и неосознанное копирование групповых форм поведения.

---

<sup>1</sup> Гараян Н. Г. Перфекционизм и враждебность как личностные факторы депрессивных и тревожных расстройств: автореф. дис. ... докт. психол. наук. М., 2010. С. 12.

Эта в свою очередь, является той «спусковой кнопкой», что может запустить травмоопасные и аварийные ситуации<sup>1</sup>.

Рассматривая отрицательную практику применения искусственного интеллекта для регулирования труда работников, с минусами упомянутыми выше, столкнулись на практике работники и работодатели колл-центров. Электронная система, при общении сотрудников с клиентами, имеет определенный набор фраз, при наличии этих фраз, работа с клиентами считается удовлетворительной и повышается положительный результат для конкретного сотрудника их употребивших.

Проблема же состояла в постоянном повторении этих самых фраз, потому что клиенты обратившиеся с вопросом к справочной службе не понимали, почему вместо ответа на поставленную задачу, операторы повторяют одни и те же фразы. А операторы не могли больше общаться в свободной форме, система автоматически осуществляла подсчёт, снижала баллы и лишала премий. Система даже засчитывала повышение голоса при плохой связи клиента за проявление агрессии, не могла отличить интонационную направленность, не могла идентифицировать слова, если они отсутствовали в словарном запасе.

Система Vocі, так называлась программа регулирующая звонки и действия работодателя, составляла графики работ так, что при непрерывности блоков работы, в месяц у операторов-рабочих, перерыв на отдых составлял всего полчаса. Обработка и заполнение письменных данных должна была составлять трёх минутный отрывок времени, а ответ на звонок двенадцать минут, при двенадцати часовом рабочем дне. При таких темпах работы, о каком индивидуальном учёте потребностей работника может идти речь?

В конечном итоге, нововведения привели к тому, что ведущие сотрудники фирмы вынуждены были уволиться не выдержав новых условий труда, а компания потеряла большой процент своих клиентов. Действие фраз-ключей, либо фраз шифровок, предоставляемых программой, стоила

---

<sup>1</sup> Власов Л. А. Психология безопасности труда. СПб.: Военмех, 2003. С. 58.

работодателю снижению рейтинга среди компаний, и потери ведущей производственной силы.

Опасность такого регулирования и ответственность при введении целиком лежит на работодателе, система искусственного разума способная обучаться на своих прошлых результатах, безусловно более эффективна чем просто модель фиксирующая только те действия, что заложены в самой программе. Отсюда следует вывод, такая система наиболее дорогая и требует постоянной работы специалистов связанных с этой сферой деятельности, для внесения изменений, если этого будет требовать производственный процесс.

При регулировании такими способами человеческого труда, следует учитывать что, искусственный разум не имеет понятия творчество, он лишь выполняет действие что были заданы ему заранее. Из этой ситуации, мы можем сделать вывод что межличностный контакт с такой программой в основном сводиться на нет.

Использование электронного разума также не приносит результатов при видео-конференц связи, ведь осуществляется только фиксация нарушений. Осуществление задач иного более обширного характера, пока невозможно. Внутриличностный анализ тоже не имеет смысла, ведь у программы нет собственного мировоззрения и личностных характеристик, суждений необходимых для оценки. Лингвистический перевод и анализ также на низком уровне, отсутствуют различные профессионализмы и жаргонизмы, изменение слов под конкретного носителя, заимствование иностранных определений вызывают значительные трудности

США на данный момент времени является рекордсменом по внедрению электронных систем регуляции производства, но и самым богатым на отрицательные прецеденты государством. Ведь работодатели в США устанавливают слежку даже на тех сотрудников, чей характер деятельности носит домашний труд. Так как у домашних работников не установлен график работы, система наблюдения предоставленная фирмой решила что работник выполняет свои трудовые функции круглые сутки и засчитывала любые действия

сотрудника, не относящиеся к работе за неправомерные. Программа Work Smart, призванная по мнению работодателя усилить производительность труда, превратила рабочий день сотрудников в непрерывный. Программа отслеживает не только щелчки мыши и клавиатуру, но и ведёт учёт открытых приложений, и может по своему усмотрению считать их не относящихся к рабочему процессу. Интервалом в десяти минутный перерыв она создает около трёх изображений, для того чтобы знать что сотрудник находится за столом, непосредственно на своём рабочем месте, то есть место исполнения работы поменять невозможно.

Если сотрудник отсутствует во время съёмки фотографии, то этот период времени не оплачивается. Доступ к камере должен быть всегда открыт, иначе увольнение произойдёт автоматически. Рассмотрение вопроса о том, что является нарушением прав человека, при нарушении основополагающего принципа, то есть на охрану его личной жизни, будет осуществлен во второй главе, данной дипломной работы.

Ещё одним примером отрицательного использования искусственных систем, при регулировании рабочего процесса, может стать крупная компания агрегатор – Амазон, а именно условия труда при разгрузке товаров<sup>1</sup>, и их доставке.

Ситуация заключалась в следующем: искусственный интеллект регулируя отгрузку товаров на складе, совершенно не принимал в счёт человеческое здоровье и ресурсы организма. На рабочих выполняющих отгрузку было надето оборудование засчитывающие их усилия по физическим действиям, своеобразный фитнес браслет, по данным которого рабочим выставлялась премия, либо совершалось увольнение. Система совершенно не давала рабочим времени на отдых, и игнорировала их потребности в удовлетворении естественных нужд. Давался только перерыв промежуточный раз в четыре часа, и составлял он две минуты. Для регулирования деятельности

---

<sup>1</sup> O'Donovan C.R. Amazon's Next-Day Delivery Has Brought Chaos And Carnage To America's Streets – But The World's Biggest Retailer Has A System To Escape The Blame [Электронный ресурс]. URL: <https://.buzzfeednews.com> (дата обращения 01.04.2020).

рабочих также были установлены различные электронные таблицы показывающие всем характер работы, только принципы действия таблицы опять же основывались на поощрении труда без времени на необходимый отдых. У рабочих работающих в таких условиях, спустя месяц развивались хронические заболевания опорно-двигательной функции, при этом компания отказывалась возмещать сотрудникам ущерб и предоставлять льготы по выплате. Потому что их рабочая деятельность не носила специфический характер труда, но для рабочих была трудна, не столько физическая нагрузка, сколько темп работы навязанный алгоритмом. Оптимизация бездействия, лишает возможности восстановления сил, лишая времени на отдых.

Также отсутствовало медицинское оборудование и обслуживание, вместо этого на всей территории склада стояли автоматы с обезболивающими средствами и различными бинтами. Процедура увольнения, как и принятая на работу происходила быстро, так как условия труда не требовали обучения и квалификации. Увольнение происходило когда по подсчётам мышечных действий и сокращений организма он не достигал суточной нормы на смена или не была выполнена необходимая норма, и искусственный интеллект автоматически увольнял сотрудника. На триста механизмов фиксации приходилось всего четыре менеджера компании, которые якобы успевали следить за всеми действиями рабочих, поэтому оправданно увольняли на основе фиксированной информации.

Что касается регулирования деятельности рабочих при доставке товаров клиентам, то Амазон ввел почти аналогичную систему. Водители курьеры на своем автомобиле имели специальное оборудование, это оборудование имеет принцип действия навигатора. Но этот навигатор, как и менеджеры компании, контролирующая деятельность, совсем не учитывали особенности выполнения трудовых обязанностей. Такие навигаторы не засчитывали пробки, пешеходов, игнорировали основные правила дорожного движения. Если водитель был вынужден прекратить движение, чтобы избежать столкновения, ему засчитывался штраф, многие владельцы автомобилей были вынуждены

объезжать пробки по непредназначенным для этого местам. Все эти действия рабочих привели к тому, что количество аварий на дорогах со смертельным исходом увеличилось, а компания, как и в случае со складом, продолжает отрицать свою ответственность. Водители также не имели времени на необходимые перерывы для обязательного отдыха, и компания при авариях отказывалась возмещать сумму страхового ущерба. Амазон избавляется от затрат и ответственности при помощи заключения договоров о подрядных работах с другими, менее крупными фирмами осуществляющими доставку. Сам Амазон поддерживается политики то, что ущерб причиненный пострадавшим, был нанесён третьими сторонами. Не были осуществлены необходимые действия по инструктажу для водителей, не было и проверки стажа, если водитель осуществил правонарушение связанное с автотранспортом его не увольняли. На самих машинах отсутствовал механизм критической службы мониторинга безопасности, без которого не могут работать курьерские службы. Амазон также не допускал усиления профсоюзов на различных территориях страны. В настоящее время, компания является рекордсменом по наличию судебных исков, касающихся ущерба здоровья работников и других потерпевших граждан<sup>1</sup>.

Все эти действия по регуляции производства труда, производятся с игнорированием физических и психологических нужд человека, что приводит к эмоциональному выгоранию сотрудников<sup>2</sup>.

Внедрение новых технологий будет неудачным, до тех пор пока работодатели не поймут что ни технологии, ни деньги не смогут гарантировать им успех, ни эффективность перед лицом требований общества до тех пор пока

---

<sup>1</sup> Тегмарк М.Э. Жизнь 3.0. Быть человеком в эпоху искусственного интеллекта. М.: Изд-во АСТ CORPUS, 2019. С. 231.

<sup>2</sup> Агапова. Е.В. Психологические характеристики и особенности психопрофилактики профессионального выгорания у государственных служащих // Вестник ВолгМУ. 2014. № 2(46). С. 235.

не будут затрачены необходимые условия для создания приемлемых условий труда<sup>1</sup>.

Психолог Изабель Грандос из национального университета Сан-Маркос, говорит о необходимости обращения внимания работодателя на термин носящий название «качество рабочей жизни»<sup>2</sup>, или же *quality of working life*<sup>3</sup>. Сам термин появился в шестидесятые года прошлого столетия, и сразу же завоевал популярность за рубежом. Почему стоит обратить внимание именно на него? Потому что термин носит комплексный характер, рассматривающий все аспекты трудовой жизни. CVL развивает микроанализ тех точечных элементов, которые составляют различные рабочие ситуации, с непосредственным участием человеческих ресурсов. CVL является результатом деятельности человека, социализированного, для работы и на работе (в организационной среде), человека, который ведет себя и относится в значимом и определенном контексте, своей конкретной социально-трудовой среде

Исследование подчеркивает важность реструктуризации рабочей среды, в новой экономике на этапе глобализации. Этот этап породил высокую международную конкуренцию, для того чтобы удержаться в лидерах, корпорации должны все время заботиться об инновациях, иметь необходимую гибкость в спорных вопросах.

Эта конкуренция повышает нормы дегуманизации процесса труда, поэтому так важно учитывать главный капитал всех компаний - человеческий ресурс. Большинство успешных организаций координируют рабочие действия с учётом нужд работников.

Работодатели обязаны взять на себя ответственность за личностное развитие работников, если хотят достичь наибольшего результата.

---

<sup>1</sup> Бойко В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении. СПб.: Сударыня, 1999. С. 153.

<sup>2</sup> Torres S.A. Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social // *Psicothema*. 2002. № 4. С. 830.

<sup>3</sup> Granados I.P. Calidad De Vida Laboral: Historia, Dimensiones Y Beneficios. univeRsidad nacional MayoR de san MaRcos, liMa, PeRú // Facultad de Psicología. 2011. № 2.C. 273.

Это помогает сохранить организацию рабочей жизни и мотивированность. Ужесточение мер, монотонность и однообразность работы, приводят к прогулам и некачественному исполнению работ, «скука» на рабочем месте все чаще становятся причинами увольнений.

Рабочие поддерживающие термин, говорят о том, что этот термин выходит за рамки удовлетворённости работой, он включает в себя возможность влиять на основные решения компании, повышение самостоятельности сотрудников, предоставление обучения, продвижения по службе, стимулирование в не традиционных формах.

CVL–сокращенная аббревиатура данного термина, регламентирует: 1) мотивацию к работе; 2) удовлетворенность ею; 3) организационную эффективность и производительность, 4) физическое и психологическое благополучие работника; 5) комплексное развитие трудящихся; 6) стратегии преобразовании для оптимизации организации; 7) методы управления людскими ресурсами; 8) межличностные отношения построенные на доверии; 9) стабильность рабочих отношений.

Перегрузка трудом, количественная либо качественная, когда работник вынужден соответствовать постоянно повышающимся требованиям, не приводят к улучшению производительности самого труда.

Трудовой триггер, вызывает постоянный страх потери работы, боязнь взять на себя ответственность. Материальная мотивация хоть и является основным фактором трудовой деятельности, но для сотрудников важнее иметь доверие к своему работодателю.

Ключевая концепция состоит в том, что работник это ресурс, важнее которого нет для производства и успешной реализации деятельности любой составляющей, где он имеет место применения. Компаниям использующим интеграцию различных новых систем и форм искусственного интеллекта следует помнить об этом.

## 2.4 Роль сети Интернет на стабильность трудовых отношений

За последние десятилетие именно социальные сети стали причиной многих увольнений, развитие технологического прогресса не всегда приводит к положительному результату, формируя различную судебную практику и вынуждая работодателей разрабатывать новые алгоритмы работы в социальных платформах, регламентируя процедуру увольнения за нарушения политики компании в социальных ресурсах, а также работодателям приходится принимать и включать новые изменения в локальные нормативно-правовые акты, что опять же, обусловлено диктовкой современного положения на рынке информационных технологий.

Вопрос наблюдения за действиями сотрудников в социальных сетях-платформах не имеет единой точки зрения, так как многие учёные практики и теоретики считают, что это действие работодателя является нарушением частной жизни работника. Что соответственно, считается нарушением прав человека, и основополагающей Конвенции «О правах человека», а конкретнее статьи восьмой, которая говорит об уважении и неприкосновенности частной жизни.

В прецедентном праве Европы, право на частную жизнь, равно по силе таким же основополагающим правам, как право на запрет применения насилия и пыток, гарантия справедливого судебного производства, также в статье восьмой упоминается охрана жилища и корреспонденции. Защита частной жизни гражданина, является той частью жизни индивида, которую он силу своего защищаемого права, не желает делать достоянием общественности, это право суверенитета личности. Правило о том, что понятие частная жизнь и её неприкосновенность, включает обширный объем условий и понимается по различно, и не является оправданием нарушения основных прав личности.

На практике это приводит либо к расширению толкования признаков включаемых в перечень прав, но основная проблема в уменьшении даже той, защищаемой основы.

Нет единой отправной точки, юридического обоснования понятия частной жизни, но есть многочисленная практика Европейского суда по правам человека, которая дает нам однозначный ответ, что положения статьи восьмой нельзя трактовать в узком смысле, и трактовка осуществляется не в едином стандарте, а в зависимости от обстоятельств. Работодатели, стремясь расширить свой контроль, в свою очередь нарушают сильное интуитивное чувство, что время работника после работы ему уже не принадлежит.

Но внештатное поведение может наносить ущерб бизнесу работодателя, и дают основу для следующего вопроса - исчезают ли права на неприкосновенность частной жизни на рабочем месте? Можно ли полностью отделить частную жизнь от рабочей?

Многие считают что, работник волен распоряжаться своим временем вне работы по своему усмотрению, без какого либо отношения к своему работодателю. Между девятью и пятью часами вечера, жизнь среднего человека не является его собственной и это терпимо, так как это и есть ограничение жизни рабочим временем. Но никто не хочет жить в обществе где нормой является контроль работодателя за сотрудником двадцать четыре часа в сутки. Зато здесь встает вопрос трактовки поведения сотрудников не в их пользу, это положение можно объяснить несколькими причинами поведения сотрудников: 1) сотрудники распространяют сведения порочащие свою компанию, либо эти сведения являются конфиденциальными, либо составляют государственную тайну; 2) распространяют информацию наносящую ущерб своей компании, осуществляют утечку информации для конкурирующих фирм, это могут быть различные авторские права, ноу-хау, новейшие способы производства и тому подобные вещи; 3) сотрудники могут устраивать своеобразную «травлю» в социальных сетях, для сотрудников и работодателей, так называемый «кибербуллинг» в социальных сетях.

Все ранее перечисленные «стимулы» для увольнения сотрудников, далеко не составляют весь причинный массив для расторжения трудовых договоров, эти основания наиболее обобщенные.

В связи с увеличением роста увольнений из-за действий сотрудников в электронных ресурсах, в США ввели термин «дискриминацию образа жизни сотрудников», этот термин включает в себя следующие положения: 1) защита прав работников на употребление табачных изделий во вне служебного времени; 2) свобода употребления не запрещенных продуктов в свободное от рабочих часов время; 3) права работника на законную деятельность, также вне рабочего времени.

Эти положения и доктрина ученых в юридической литературе в США, появились как ответ на многочисленные увольнения сотрудников в связи их неформальным поведением вне рабочего времени, причём список причин включал в себя порой абсурдные основания, например увольнение за уровень холестерина в крови, езду на мотоцикле, и ожирение.

В Великобритании, основан целый «процессуальный поток» дел связанных с увольнением сотрудников, он носит название «увольнение Фейсбук», причём изначальным основанием увольнения по делам такого характера являлось распространение комментариев вне службы, но по мнению работодателя сведения включали в себя порочащий характер и ореол распространения включал в себя весь мир.

Примером увольнений Фейсбук может послужить «дело Сондерса»<sup>1</sup>, когда школьный привратник был уволен, так как подозревался в педофилии и не традиционной ориентации, его активность в интернете была подозрительной и его последующие действия могли нанести вред ученикам.

Не смотря, на уверение гражданина Сондерса, что он полностью смог отделить личную жизнь от рабочего процесса, суд признал его увольнение законным. Англия и Америка, Великобритания, несмотря на открытость суждений о трудовой деятельности граждан, убеждены в том, что если работник может навредить персоналу, клиентам, и другим категориям людей взаимодействующих с ним, то увольнение будет оправданным.

---

<sup>1</sup> Teite K.J. Fired Over Facebook: The Consequences of Discussing Work Online // Western journal of legal studies. 2012. № 2. С.24.

Но будет ли защищена половая жизнь работника в этом случае?

Для того, чтобы оценить критерий защиты, нам нужно понять саму точку зрения Европейского суда по правам человека. А позиция состоит в призывании того, что охват частной жизни включает в себя сексуальную жизнь индивида.

Европейский суд отметил: «Было бы непозволительно ограничить понятие (личной жизни) «внутренним кругом», в котором может жить отдельный человек своей личной жизнью, с тем характером им выбранным, и исключить оттуда целиком внешний мир, не входящий в этот круг. Уважение к личной жизни должно также включать определенный набор прав для установления и развития взаимоотношений с другими аспектами жизни человека». Таким образом, понятие личной жизни с необходимостью включает право на развитие взаимоотношений с другими лицами и внешним миром. Оно включает физическую и моральную неприкосновенность личности; в него входит также и сексуальная жизнь.

Прежде всего позиция работодателя и вмешательство третьих лиц рассматривается в ключе оправданности, оправданно ли вмешательство самой ситуацией? Нуждалась ли тема обсуждения в публичной освещенности.

В деле «Миткус против Латвии»<sup>1</sup> информационная ценность оправдана сообщением и о беспрецедентных судебных разбирательствах, в которых представители колонии были виновны в заражении заключенных ВИЧ. Это раскрытие информации было признано законным, дабы такие случаи имели наибольшую огласку, и для лиц занятых на подобных работах были донесены сведения не только о наказании, но и о публичном порицании. Но думается, здесь не был соблюден баланс вмешательства в личную жизнь осужденных сотрудников, даже в ключе «неповадности» в дальнейшем такого поведения. Оценка соразмерности вмешательства в частную жизнь гражданина вызывает трудности когда дело касается определенных категории работников, среди

---

<sup>1</sup> Постановление Европейского суда по делу «Миткус против Латвии» (Mitkus v. Latvia) от 2 октября 2012 (№ 7259/03), § 125 [Электронный ресурс]. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search> (дата обращения 04.03.2020).

которых находиться государственные служащие, учителя, ведущие сотрудники организаций, политики, все те лица подверженные более высоким требованиям к поведению, чем обычные обыватели и имеющие более высокую дисциплинарную ответственность за не подобающие поведение. Проблема заключающаяся в этих увольнениях состоит из того, что многие работники размещая информацию в социальных сетях, могут не знать за какие именно материалы и публикации они могут понести ответственность Поэтому нельзя говорить о добровольности характера повышенной ответственности, раз эта ответственность не имеет детальной регламентации, не исключая моральных критериев к текущей стороны вопроса. Нужно иметь серьезные, веские оправдательные причины для нарушения личных границ гражданина.

Российская сторона практики, касающаяся увольнения по причинам публикации в сети интернет, не многочисленна, но некоторые прецеденты все же есть. Во многих школах, как и в деле Сондерса, увольнение учителей за неподходящий вид на фотографиях, находящихся в социальных сетях, становится популярным явлением<sup>1</sup>. Общественное порицание, боязнь того что неустойчивая психика несовершеннолетних сочтёт девиантное поведение за норму, заставляет нарушать личную жизнь преподавателей. В опасности находиться стюардессы, работники банков, государственные служащие. За их комментарии в сети, вынуждены извиняться их компании, лица ответственные за контроль медиа ресурсов. Не всегда вмешательство оправданно, и может носить необходимый характер.

Увольнение также может происходить из-за действий принимаемых за разглашение коммерческой тайны, служебной информации. Копирование служебных файлов на флэш-носитель, может стать причиной увольнения. Пономаренко О.А., была уволена за копирование файлов составляющих коммерческую тайну<sup>2</sup>. Копирование было замечено системной программой

---

<sup>1</sup> Зюзин С.А. Барнаулская учительница уволилась из-за фото в купальнике // Российская газета. 2019. № 7822.

<sup>2</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 20 апреля 2015 г. № 33-12843/15 [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/>(дата обращения 22.05.2020).

безопасности, работница оправдывалась увеличением нагрузки, в связи с этим она вынуждена была брать работу на дом<sup>1</sup>. Суд несмотря, на доказанное увеличение объёма рабочей нагрузки, признал увольнение с формулировкой «разглашение коммерческой тайны» законным.

Интересным случаем судебной практики, является фотографирование пациентов своими врачами, когда пациенты находились под наркозом и не давали разрешение на фото, и на то что их части тела будут опубликованы в социальных сетях с тегом «рабочая обстановка». Суд признал увольнение законным поскольку это является нарушением медицинской тайны, фотографии были сделаны во время рабочего процесса, и вовремя исполнения служебных обязанностей. В этом случае увольнение за публикацию личной жизни пациентов оправданно в полной мере<sup>2</sup>.

Многие работники были уволены за переписку со служебного аккаунта в личных целях. При различных случаях увольнения, проводится процедура расследования законности увольнения, и многие файлы с содержанием личной информации подвергаются разглашению. Этот момент в процедуре расследования считается чем-то обыденным, хотя является нарушением частной жизни работника<sup>3</sup>. Работодатели оправдывая безопасность информационной деятельности, проверяют не только корпоративную почту, но и личные аккаунты. Так согласно, апелляционное определение Московского городского суда от 24 мая 2013 г. по делу № 11-16473<sup>4</sup>, работнице при увольнении сменили пароль от ее корпоративной почты, отказавшись удалить файлы личного содержания. Суд при обжаловании решения заявителя о том, что действия работодателя нарушают её личную жизнь, принял сторону

---

<sup>1</sup> Определение Московского городского суда от 20 октября 2015 г. № 4г/8-9884/2015. [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/>(дата обращения 22.05.2020).

<sup>2</sup> Апелляционное определение Рязанского областного суда от 11 февраля 2015 г. № 33-335. [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/>(дата обращения 22.05.2020).

<sup>3</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 4 августа 2015 г. по делу № 33-24617/15 . [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/>(дата обращения 23.05.2020).

<sup>4</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 24 мая 2013 г. по делу № 11-16473. [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/>(дата обращения 22.05.2020).

работодателя<sup>1</sup>. На основании принадлежности компьютера работодателю, и действия с рабочего аккаунта не должны были носить личный характер<sup>2</sup>.

Законное право работодателя отслеживать действие работника с предоставленного им оборудования, не должно носить характер взлома, то есть перехват не должен предусматривать намеренного взлома аккаунта на почтовом сервисе.

Европейский суд объясняет свою позицию в защиту свободного поведения сотрудника вне рабочего времени, наиболее стандартным и логичным способом. Работодатели платят работникам, только за ту работу, которую они и выполняют в свои непосредственные часы занятости. Если работодатель, желает ограничить работника вне работы, (вне его функциональной деятельности), то он должен оплачивать это. Так как его желание носит все признаки привилегии, работодателя над работником, что по большой степени несправедливо и носит дискриминационный характер, особенно без дополнительных затрат со стороны работодателя.

Работодатель покупает труд работника с самой зарплатой, но не покупает самого работника полностью, как индивидуальное физическое лицо, и тем более не покупает его как личность. Если рабочий день оканчивается в пять часов вечера и плата происходит до этого времени, то и власть работодателя заканчивается в это время. Работник не несет никаких обязательств, по отношению к своему работодателю, и по отношению к свободной реализации своих интересов. Вне рабочего времени, работники должны иметь полную свободу в использовании своего времени.

Некоторые работодатели имеют следующие оправдательные аргументы в сторону контроля работников, например причиной может служить забота о здоровье и безопасности, либо ещё одной причиной может стать то, что

---

<sup>1</sup> Апелляционное определение Оренбургского областного суда от 3 декабря 2014 г. по делу № 33-7039/2014 [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/>(дата обращения 23.05.2020).

<sup>2</sup> Апелляционное определение Новгородского областного суда от 6 июня 2012 г. по делу № 2-1935/12-33-823 [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/>(дата обращения 23.05.2020).

работник берет дополнительную работу для выполнения ее на дому. В первом случае работник лишается права на личную самоидентификацию и психологическое пространство, что приводит к выгоранию, о случаях такого выгорания, уже упоминалась в главе искусственного интеллекта. Во второй ситуации, возникает размытие границ между рабочим временем и временем вне его, но даже если сотрудник делает лишний час работы дома, это не дает прав работодателю вмешиваться в его личное пространство и жилище<sup>1</sup>, даже если можно контролировать действия его компьютера. Думается что злоупотребление правом наблюдения за работником во время его работы на дому в не официальные часы занятости будет нарушать право на неприкосновенность жилища, и будет нарушением имущественных прав гражданина, а именно прав собственности, ибо он теряет право распоряжения чем он владеет.

Многие работодатели также, обуславливают наблюдение за сотрудниками субсидиарной ответственностью, то есть они–работодатели могут уволить сотрудника при заочном подозрении в неправомерном поведении вне рабочего времени и места. Причем работник в этом случае должен иметь четкое представление какой его поступок должен быть неправомерным, до того как возникла субсидиарная ответственность.

Иначе, ответственность за увольнение целиком будет лежать на работодателе, и не будет соблюдена надлежаще процедура увольнения, а если она не соблюдена-нет законных оснований для увольнения, данного работника.

В Великобритании такую правовую практику и основания представляют положения кодекса ACAS, для дальнейшего более точного понимания, почему имело место и формирование этой практики, следует упомянуть что ACAS–вневедомственный государственный орган, способствующий примирению при коллективных спорах с работодателем, оказывающий консультационные и посреднические услуги, а также оказывают помощь при незаконных

---

<sup>1</sup> Халдеев А.В. О концепции «жилища» в практике Европейского суда по правам человека // Жилищное право. 2007. № 5. С. 11.

увольнениях, предоставления представителей работникам подвергнувшимся этому явлению.

Именно положения этого кодекса можно считать «эталонном» для защиты интересов работников. Начиная с восьмидесятого пункта этого кодекса, он защищает права работников в отношении которых было начато уголовное преследование, работодатель не может автоматически уволить их, пока не будет завершено расследование и доказана вина. Также действия сотрудника не должны носить преступный характер связанный с занятостью, не должны наносить серьезный ущерб занятости у данного работодателя, это положение-условие связано с тем, чтобы потенциальные сотрудники и кандидаты устраивающиеся на должность, либо претендующие на должность у работодателя имеющего проблемы в ключе занятости, не отказывались от возможности трудоустройства и дальнейшей работы.

Процедуру увольнения по кодексу ACAS, нужно разделять на два этапа, одна стадия должна расследовать причины увольнения, вторая стадия,

это обоснованность увольнения. В перечень причин по которым увольнение также может стать справедливым, устоявшаяся практика увольнения среди других работодателей, работник потенциально опасен по отношению к сотрудникам и клиентам, и уголовное дело носит характер потенциальной опасности для окружающих, эти положения вполне справедливы и не наносят ущерб личной жизни работника и автономии воли.

Родина Л.В., рассматривая вопросы регламентации и контроля деятельности сотрудников правоохранительных органов, говорит о тех же положениях, что были перечислены выше, также она затрагивает немаловажный вопрос управления репутацией компаний с помощью социальных сетей.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Родина Л.В. Регламентация поведения сотрудников правоохранительных органов и государственных служащих в социальных сетях как инструмент управления репутацией ведомства // Академическая мысль. 2018. № 2(3). С. 36.

Так как публикации в социальных сетях носят персонифицированный характер, то и работник указывающий место работы автоматически воспринимается пользователями как представитель этой компании, а значит его посты-высказывания могут вредить имиджу компании, также автоматически.

Термин социальной ответственности и направленности компании, начал зарождаться за рубежом относительно недавно, около пятидесяти лет понадобилось чтобы крупные зарубежные компании начали вводить стратегии и бизнес ориентирование чтобы их сотрудники сами выступали в качестве smm и пиар менеджеров, наши же компании только приходят к внедрению такой корпоративной политики в отношении работников.

Из социальной ответственности компании исходят еще два основополагающих термина, это имидж организации и репутация.

Г.И.Грекова и Т.С. Савина<sup>1</sup>, считают что определение имидж носит устойчиво-эмоционально окрашенный образ, который формируется в сознании людей в результате целенаправленного воздействия со стороны организации на всех окружающих ее лиц. Имидж формируется достаточно быстро, поэтому и тесно связан с действиями сотрудников в социальных сетях.

Репутация наоборот, носит неоднократный характер, и формируется исходя из многочисленного опыта отношений с данной компанией, клиенты уже знакомы со всеми плюсами и минусами услуг и продукции.

Поэтому использование терминологии вред репутации, при увольнении считаю через мерным, так как оно не носит более глобального характера.

Но в противовес вполне идёт точка зрения о том, что репутация компании понятие комплексное, включающие в себя множество аспектов.

---

<sup>1</sup> Грекова Г.И., Савина Т.С Влияние корпоративной социальной ответственности на формирование деловой репутации // Вестник НовГУ им. Ярослава Мудрого. 2011. № 5 (61). С. 49.

У маркетологов существует специальное понятие для совокупности социальных групп регулирующих деятельность компании<sup>1</sup>, и от действий которых компания зависима, это стейкхолдеры, они состоят из двух групп влияющих на имидж и репутацию компании, одни это непосредственно связанные с осуществлением деятельности, это потребители и поставщики, партнеры по рыночной деятельности и другие, вторые же состоят из сотрудников выполняющих кадровую функцию и так называемых лидеров мнений, это различные СМИ и клиенты рекламирующие услуги данной компании<sup>2</sup>.

Однако, на настоящий момент времени, модели стейкхолдеров не имеют чётко определяемой формы, это и позволяет самим сотрудникам осуществлять деятельность по рекламным услугам своего работодателя.

Работодателям в общем и целом нужно понять какую пользу приносит сотрудник который помимо служебных обязанностей может исполнять роль рекламной компании, ведь не зря сейчас возросло значение современной аксиомы, о том что «Если вашего бизнеса нет в интернете – значит, вас нет в бизнесе», а чуть позже появилось уточнение: «Если вы не в социальных сетях, то вы не в интернете». Поведение сотрудников в социальных сетях, а именно положительная оценка пользователями может служить для укрепления позиций компании и повышения её конкурентоспособности, поможет оптимизировать процесс рекламы (потому как специалист в области работ с многолетним опытом может знать о всех нюансах и требованиях клиентов), такой подход поможет быстрее вводить инновации в производство, поможет укрепить отношения в трудовом коллективе<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Holmes R. How To Turn Your Entire Staff Into A Social Media Army. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.fastcompany.com/3053233/how-to-turn-your-entire-staff-into-a-social-media-army> (дата обращения 05.03.2020).

<sup>2</sup> Харач О.Г. Модерирование группы в социальной сети как актуальная интерактивная форма обучения менеджменту // Экономические и социально гуманитарные исследования. 2015. № 4(8). С. 84.

<sup>3</sup> Kruse K. 7 Smart Steps to Engage Employees in Social Media [Электронный ресурс]. URL: <https://www.krusecontrolinc.com/smart-steps-to-engage-employees-in-social-media> (дата обращения 15.03.2020).

Стимулирование и поощрение положительной деятельности в социальных сетях, в виде выплат различных премий и повышении по карьерной лестнице позволит не навредить «доброму имени», обучение и регламентация различных действий помогают снять ограничения с сотрудников, именно эти меры помогают снять кажущиеся ограничения свободы с поведения сотрудников, а не полный запрет на введение действий в социальных сетях.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Новые формы и отношения в трудовом праве, значительно должны претерпеть изменения, чтобы быть полезными в практическом применении, задача законодателя предусмотреть возможные пути развития, для того чтобы избежать возможных потерь важных ресурсов и минимизировать риски.

Российское право, в какой-то степени, по числу законодательных нововведений уступает иностранным государствам, но думается это происходит из-за более тщательного характера принимаемых решений. Трансформация прав, в ключе информационного обмена изображена в схеме 2.4., в приложениях. Делая вывод по всему теоретическому исследованию, нужно отметить, что новации в праве это широкий инструмент изменений. Этот инструмент не принадлежит какой-либо отрасли права, он многогранен и изменчив как само право. Виды новаций в трудовом праве можно подразделить на новации подготовительного и глобального характера. Разделение новаций по такому характеру изменений логически оправдано тем, что законодатель прежде чем решиться на более серьёзные шаги, должен понять насколько эффективными они будут. Какие негативные последствия могут принести. Электронная трудовая книжка и электронный трудовой договор, это изменения глобального характера, но они отвечают требованиям времени и несут в себе пользы больше, чем вреда. Регламентация новой формы трудовой книжки значительно упростила процедуру трудовых правоотношений в области регистрации трудовых правоотношений для многих категорий работников. Но нужно ввести правовую регламентацию электронной формы трудового договора, так как закрепление защитных функций этой формы договора позволит избежать мошеннических действий недобросовестного работодателя. А вот говорить о вопросах затрагивающих правосубъектность искусственного интеллекта, довольно рано. Ибо уже сейчас прослеживаются все минусы использования таких систем при регулировании человеческого труда, отсутствие определенной ответственности, лишает добросовестности всех

сторон применяющих такое регулирование. Например, ответственность по расчёту убытков принесённых искусственным интеллектом, помогут гражданскому праву определить субъект отношений который будет ответственным за это, по аналогии тоже самое будет связано с предпринимательским правом, но уже в области лицензирования. В уголовном праве будут затронуты вопросы если по вине лицензирующего органа была допущена программа не имеющего должного обеспечения по безопасности, либо работодатель зная о неприменимости этой программы к условиям труда работников включил ее в регулирование процесса трудовой деятельности, и все эти действия привели к смертельному исходу на производстве, нанесли травмы не позволяющие в дальнейшем работать по основной специальности, либо тяжкие телесные повреждения оставившие гражданина инвалидом. В праве социального обеспечения могут производиться расчёты по льготным гарантиям пострадавшим гражданам. Наконец в трудовом праве, как и говорилось ранее, должна быть определена ответственность недобросовестных работодателей если они вводят регулирование производства таким типом механических установок .

Искусственный интеллект, как мы выяснили не единственный фактор, влияющий на стабильность трудовых отношений. Сейчас различные социальные сети разрабатывают новую часть судебных прецедентов, показывая нам как следует вести работникам и работодателям для защиты личного пространства. Вопрос, касающийся регламентация увольнений за размещение информации компрометирующего характера в социальных сетях-платформах с помощью принятия локальных нормативно-правовых актов работодателя с предварительным учётом представительного органа работников позволит, поднять уровень доверия к компании и поднимет уровень социальной ответственности. Работники будут знать по каким основаниям было осуществлено увольнение, и будут уверены что работодатель используя формулировку ущерб компании не смогут злоупотреблять своим правом. Поощрение за надлежащие публикации в социальных сетях в психологическом

плане не будут рассматриваться работниками как ущемление их свобод, и позволит развиваться в творческом направлении, что позволит компании напрямую регулировать рекламную деятельность. с повышением квалификации своих старых работников без найма новых.

Вопросы трудоустройства и оформление трудовых отношений по нетипичным формам, отвечают временным изменениям, текущим требованиям цифровой экономики. Ведь основные тенденции цифровой экономики несут трудовому праву неблагоприятные последствия.

Этими последствиями могут быть:

- 1) децентрализация кадровой деятельности;
- 2) увеличение конкуренции на рынке труда, в связи с периодом увольнений во время карантинных мер;
- 3) отставание квалификационных навыков работников от требований рынка трудоустройства;
- 4) темпы развития технологий могут отбирать рабочие места;
- 5) вытеснение самозанятых граждан с рынка труда, потеря работы у самозанятых граждан другими зависимыми лицами;
- 6) затруднение повышения, увеличение препятствий по продвижению к другим должностям.

Сейчас перед государством в сфере трудового права стоит несколько важных задач. Первой задачей будет обеспечение баланса между контролем и реализацией изменений на преобразование. Вторая задача связана с первой и почти повторяет ее по смысловому содержанию: государству нужно сократить разрыв между постоянно пребывающими, накапливающимися технологиями и их правовым регулированием. Третьим вопросом можно считать следующую задачу-сохранит ли государство, социально-трудовой контроль над крупнейшими международными компаниями, которые в настоящее время предоставляя большинство рабочих мест рынку труда по всему миру, обладая новейшими технологиями в области научно-технического регулирования, диктуют свои условия, не боясь понести убытки.

Представляется, что в дальнейшем государство с помощью введения изменений, используя инструменты интеграции, трансграничности международных норм и опыт иностранных государств, сможет справиться со всеми поставленными задачами. Иначе их игнорирование приведёт к хаосу в регулировании трудовых отношений, ведь то, что абсурдно сегодня – реальность завтра.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

### РАЗДЕЛ I НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ И ИНЫЕ ОФИЦИАЛЬНЫЕ АКТЫ

- 1 Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. № 255 «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» // Российская газета. 2006. № 252.
- 2 Федеральный закон Российской Федерации от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ (ред. от 7 марта 2018 г.) «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» // Российская газета. 2011. № 23 Ст. 5639.
- 3 Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1 Ст. 1.
- 4 Федеральный закон от 3 августа 2018 г. № 288-ФЗ «О ратификации Конвенции о безопасности и гигиене труда в строительстве (Конвенции № 167)». // Российская газета. 2018. № 170.
- 5 Федеральный закон от 16 декабря 2019 г. № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» [Электронный ресурс]. URL: <https://fssp.gov.ru> (дата обращения 12.04.2020).
- 6 Федеральный закон от 06 апреля 2011 г. № 63-ФЗ «Об электронной подписи» (в ред. от 01 июля 2011 г.) // СЗ РФ. 2011. № 15. Ст. 2036.
- 7 Федеральный закон от 16 декабря 2019 г. № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» // Российская газета. 2019. № 286.
- 8 Федеральный закон № 27-ФЗ от 1 апреля 1996 г. «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного

- страхования» [Электронный ресурс]. URL: <https://mintrud.gov.ru> (дата обращения 23.05.2020).
- 9 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета. 2001. № 2868.
  - 10 Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (ред. от 31.12.2017) // Российская газета. 2001. № 256.
  - 11 Гражданский кодекс Российской Федерации (часть I) от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ // СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.
  - 12 Указ президента Российской Федерации от 09 мая 2017 г. № 203 «О стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы» [Электронный ресурс]. URL: <http://publication.pravo.gov.ru> (дата обращения 05.03.2020).
  - 13 Постановление Правительства Российской Федерации от 24 января 2018 г. № 52. «О внесении изменения в перечень рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, в отношении которых специальная оценка условий труда проводится с учетом устанавливаемых уполномоченным федеральным органом исполнительной власти особенностей» [Электронный ресурс]. URL: <http://government.ru/> (дата обращения 07.03.2020).
  - 14 Постановление Правительства от 26 ноября 2018 года № 1415 «О проведении на территориях Москвы и Республики Татарстан эксперимента по опытной эксплуатации на автомобильных дорогах общего пользования высокоавтоматизированных транспортных средств» [Электронный ресурс]. URL: <http://government.ru> (дата обращения 23.05.2020).
  - 15 Приказ Минтруда России № 194 от 26 марта 2018 г. «О проведении эксперимента по переводу в электронную форму документов и сведений о работнике по вопросам трудовых отношений» [Электронный ресурс]. URL: <https://mintrud.gov.ru> (дата обращения 17.03.2020).

- 16 Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 июля 2018 г. № 464н «О внесении изменений в Правила по охране труда в лесозаготовительном, деревообрабатывающем производствах и при проведении лесохозяйственных работ, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 2 ноября 2015 г. № 835н» [Электронный ресурс]. URL: <http://publication.pravo.gov.ru> (дата обращения 01.03.2020).
- 17 Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 21 июня 2016 г. № 81 «Об утверждении СанПин 2.2.4.3359-16 Санитарно-эпидемиологические требования к физическим факторам на рабочих местах» [Электронный ресурс]. URL: <http://10.rospotrebnadzor.ru> (дата обращения 01.02.2020).
- 18 Законопроект № 419059-7 «О цифровых финансовых активах» [Электронный ресурс]. URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/419059-7> (дата обращения 04.02.2020)
- 19 Регламент Европейского парламента и Совета Европейского Союза № 593/2008 от 17 июля 2008 г. «О праве, применимом к договорным обязательствам» [Электронный ресурс]. URL: <https://eulaw.edu.ru/spisok-dokumentov-po-pravu-evropejskogo-soyuza/reglament-es-593-2008-evropejskogo-parlamenta-i-soveta> (дата обращения 12.02.2020).

## РАЗДЕЛ II ЛИТЕРАТУРА

- 1 Агапова, Е.В. Психологические характеристики и особенности психопрофилактики профессионального выгорания у государственных служащих / Е.В. Агапова // Вестник ВолгМУ. 2014. № 2(46). С. 234-238.
- 2 Андрианова, В.В. Проблемы обеспечения занятости инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья / В.В.Андрианова // Инвалид в XXI веке: образование, трудоустройство, социальная интеграция:

- сборник материалов Международной научно-практической конференции. М.: МосГУ, 2015. С.62-64.
- 3 Баррат, Д.Р. Последнее изобретение человечества / Д.Р. Баррат. М.: Альпина нон-фикшн, 2015. 64 с.
  - 4 Бойко, В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении. СПб.: Сударыня, 1999. 345 с.
  - 5 Брокман, Д.Х. Что мы думаем о машинах, которые думают: ведущие мировые ученые об искусственном интеллекте / Д.Х. Брокман. М.: Альпина нон-фикшн, 2017. 549 с.
  - 6 Власов, Л. А. Психология безопасности труда. СПб.: Военмех, 2003. 161 с.
  - 7 Гаджиев, Г.А. Является ли робот-агент лицом? (Поиск правовых форм для регулирования цифровой экономики) / Г.А. Гаджиев. // Журнал российского права. 2018. № 1 (253). С.15-30.
  - 8 Газета Жэньминь жибао от 13 февраля 2020 [Электронный ресурс]. URL: <http://russian.people.com.cn> (дата обращения 31.10.2019).
  - 9 Газета Жэньминь жибао от 13 февраля 2020 г. [Электронный ресурс]. URL: <http://russian.people.com.cn> (дата обращения 13.02.2020).
  - 10 Грекова, Г.И., Савина, Т.С. Влияние корпоративной социальной ответственности на формирование деловой репутации / Г.И. Грекова, Т.С. Савина // Вестник НовГУ им. Ярослава Мудрого. 2011. № 5 (61). С. 49-51.
  - 11 Зюзин, С.А. Барнаульская учительница уволилась из-за фото в купальнике / С.А. Зюзин // Российская газета. 2019. № 7822.
  - 12 Кашкин, С.Ю., Четвериков, А.О. Право Европейского Союза: учебник для бакалавров: в 2 т. Т.1 / С.Ю. Кашкин, А.О. Четвериков. М.: Юрайт, 2013. 668 с.
  - 13 European Parliament Resolution of 16 February 2017 with recommendations to the Commission on Civil Law Rules on Robotics (2015/2103(INL))

- [Электронный ресурс]. URL: <http://www.europarl.europa.eu> (дата обращения: 08.04.2020).
- 14 Коршунова, Т.Ю. Договор о дистанционной работе как способ оформления нетипичных трудовых отношений / Т.Ю. Коршунова // Журнал российского права. 2020. № 2. С. 112-125.
- 15 Кудрышев, Е.Ю. Направление инновации в праве: перспективы развития / Е.Ю. Кудрышев // Инновационная наука. 2015. № 12. 138 с.
- 16 Кузнецов, С.А. Большой толковый словарь русского языка / С.А. Кузнецов. СПб.: Норинт, 2006. 1534 с.
- 17 Маджик, И.Н. Трудовое право Испании. Умеете ли вы читать свою *vida laboral*? Часть 1 [Электронный ресурс]. URL: <https://catalunya.ru/tutorials/article/3878-trudovoe-pravo-ispanii-umeete-li-vy-chitat-svoyu-vida-laboral-chast-1> (дата обращения 25.04.2020).
- 18 Малинецкий, Г.Г. Блеск и нищета цифровой реальности / Г.Г. Малинецкий // Научные труды Вольного экономического общества России. 2018. № 2. С. 44-62.
- 19 Миронова, Т.К. Новации в понятийном аппарате права социального обеспечения и их влияние на предмет отрасли / Т.К. Миронова // Актуальные проблемы российского права. 2017. № 9 (82). С. 153-154.
- 20 Морхат, П.М. Право и искусственный интеллект / П.М. Морхат. М.: Юнити-Дана, 2018. 536 с.
- 21 Мюллер, Д.П., Массарон, Л.И. Искусственный интеллект для чайников / Д.П. Мюллер, Л.И. Массарон. СПб.: ООО Диалектика, 2019. 386 с.
- 22 Понкин, И.В., Редькина, А.И. Искусственный интеллект с точки зрения права / И.В. Понкин, А.В. Редькина // Вестник РУДН. Серия: Юридические науки. 2018. № 4. С. 91-99.
- 23 Родина, Л.В. Регламентация поведения сотрудников правоохранительных органов и государственных служащих в социальных сетях как инструмент управления репутацией ведомства / Л.В. Родина // Академическая мысль. 2018. № 2 (3). С. 36-37.

- 24 Савельев, А.И. Некоторые правовые аспекты использование смарт-контрактов и блок-чейн технологий по российскому праву / А.И. Савельев // Закон. 2017. № 5. С. 94-117.
- 25 Сидоркина, И.Г. Системы искусственного интеллекта: учебное пособие / И.Г. Сидоркина. М.: КНОРУС, 2015. 21 с.
- 26 Тегмарк, М.Э. Жизнь 3.0. Быть человеком в эпоху искусственного интеллекта. М.: Изд-во АСТ CORPUS, 2019. 560 с.
- 27 Учёные ЮУрГУ разрабатывают цифровые двойники для индустрии [Электронный ресурс]. URL: <https://www.susu.ru/ru/news/2019/06/20/uchen-ye-razrabatyvayut-cifrovye-dvoyniki-dlya-industrii> (дата обращения 20.06.2020).
- 28 Федотов, А.Г., Поезжаева, Е.В. Безопасность труда при взаимодействии с промышленными роботами / А.Г.Федотов, Е.В. Поезжаева // Экология и научно-технический прогресс. 2014. № 5. С. 41-48.
- 29 Халдеев, А. В. О концепции «жилища» в практике Европейского суда по правам человека / А.В.Халдеев // Жилищное право. 2007. № 5. С.11-12.
- 30 Харач, О.Г. Модерирование группы в социальной сети как актуальная интерактивная форма обучения менеджменту // Экономические и социально-гуманитарные исследования. 2015. № 4 (8). С. 84-87.
- 31 Черепанова, Н.В. Традиции и новации: социально-философский анализ: автореф. дис. ... докт. философ. наук / Н.В.Черепанова. М., 2007. 272 с.
- 32 Черных, Н.В. Трудовое законодательство России vs коронавирус: кто победит? / Н.В. Черных // Актуальные проблемы российского права. 2020. № 5 (114). С. 151-159.
- 33 Uber проиграл суд о трудовых правах таксистов в США [Электронный ресурс]. URL: <https://pravo.ru/news/218438> (дата обращения 11.02.2020).
- 34 Calo, R. Robots in American Law // Social Science Research Network. [Электронный ресурс]. URL: <https://papers.ssrn.com> (дата обращения: 07.03.2019).

- 35 Fenech, N.C. Мальта: трудовые договоры ведутся в электронном виде. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.mondaq.com/contract-of-employment/566004/employment-contracts-conducted-electronically> (дата обращения 06.02.2020).
- 36 Granados, I.P. Calidad De Vida Laboral: Historia, Dimensiones Y Beneficios. univeRsidad nacional MayoR de san MaRcos, liMa, PeRú / Granados I.P // Facultad de Psicología. 2011. № 2. С. 271-276.
- 37 Holmes, R. How To Turn Your Entire Staff Into A Social Media Army. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.fastcompany.com/3053233/how-to-turn-your-entire-staff-into-a-social-media-army> (дата обращения 05.03.2020).
- 38 Informe de Vida Laboral de Empresa [Электронный ресурс]. URL: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/HerramientasWeb/1925> (дата обращения: 14.02.2020).
- 39 Kim Yoon-mi. Korea drafts «Robot Ethics Charter» / Kim Yoon-mi // The Korea Herald [Электронный ресурс]. URL: <https://www.coursehero.com>. (дата обращения 08.04.2020).
- 40 The Japanese Society for Artificial Intelligence Ethical Guidelines // The Japanese Society for Artificial Intelligence (JSAI) [Электронный ресурс]. URL:<http://ai-elsi.org/wp-content/uploads/2017/05/JSAI-Ethical-Guidelines1.pdf> (дата обращения: 07.03.2020).
- 41 The 13th Five-Year Plan For Economic and Social Development of the People's Republic of China (2016-2020), 2016 // National Development and Reform Commission (NDRC) People's Republic of China [Электронный ресурс]. URL: [http://en.ndrc.gov.cn/news\\_release/201612/P02016.pdf](http://en.ndrc.gov.cn/news_release/201612/P02016.pdf) (дата обращения: 07.03.2020).
- 42 План развития робототехнической промышленности (2016-2020) [на кит. яз.] // Национальная комиссия развития и реформ (НКРР) Китайской Народной Республики [Электронный ресурс]. URL: <http://www.ndrc.gov.cn> (дата обращения: 07.03.2019).

- 43 Программа «Цифровая экономика РФ», утвержденная 28 июля 2017 г. № 1632-р [Электронный ресурс]. URL: [http://static.government.ru.media.files](http://static.government.ru/media.files). (дата обращения 05.03.2020).
- 44 Kruse, K. 7 Smart Steps to Engage Employees in Social Media [Электронный ресурс]. URL: <https://www.krusecontrolinc.com/smart-steps-to-engage-employees-in-social-media> (дата обращения 15.03.2020).
- 45 Legal Regulation of Autonomous Systems in South Korea on the Example of Robot Legislation / Prof. Dr. Dr. Eric Hilgendorf Minkyu Kim [Электронный ресурс]. URL: <https://www.jura.uni> (дата обращения 07.03.2020).
- 46 O'Donovan, C.R. Amazon's Next-Day Delivery Has Brought Chaos And Carnage To America's Streets – But The World's Biggest Retailer Has A System To Escape The Blame / Bensinger K. [Электронный ресурс]. URL: <https://.buzzfeednews.com> (дата обращения 01.04.2020).
- 47 Szabo, N.K. Formalizing and Securing Relationships on Public Networks. First Monday (September 1997) [Электронный ресурс]. URL: <https://firstmonday.ors/index.php/fm/article/view/548> (дата обращения 04.03.2020).
- 48 Teite, K.J. Fired Over Facebook: The Consequences of Discussing Work Online / K.J. Teite // Western journal of legal studies. 2012. № 2. С. 24-25.
- 49 Torres, S.A. Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social / S.A.Torres // Psicothema. 2002. № 4. С. 828-836.

### РАЗДЕЛ III ПОСТАНОВЛЕНИЯ ВЫСШИХ СУДЕБНЫХ ИНСТАНЦИЙ И МАТЕРИАЛЫ ЮРИДИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ

- 1 Постановление Европейского суда по делу «Миткус против Латвии» (Mitkus vs.Latvia) от 2 октября 2012 г. (№ 7259/03), § 125 [Электронный ресурс]. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search> (дата обращения 04.03.2020).

- 2 Апелляционное определение Московского городского суда от 20 апреля 2015 г. № 33-12843/15 [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/> (дата обращения 22.05.2020).
- 3 Определение Московского городского суда от 20 октября 2015 г. № 4г/8-9884/2015 [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/> (дата обращения 22.05.2020).
- 4 Апелляционное определение Рязанского областного суда от 11 февраля 2015 г. № 33-335 [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/> (дата обращения 22.05.2020).
- 5 Апелляционное определение Московского городского суда от 4 августа 2015 г. по делу № 33-24617/15 [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/> (дата обращения 23.05.2020).
- 6 Апелляционное определение Московского городского суда от 24 мая 2013 г. по делу № 11-16473 [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/> (дата обращения 22.05.2020).
- 7 Апелляционное определение Оренбургского областного суда от 3 декабря 2014 г. по делу № 33-7039/2014 [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/> (дата обращения 23.05.2020).
- 8 Апелляционное определение Оренбургского областного суда от 3 декабря 2014 г. по делу № 33-7039/2014 [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/> (дата обращения 23.05.2020).
- 9 Апелляционное определение Новгородского областного суда от 6 июня 2012 г. по делу № 2-1935/12-33-823 [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/> (дата обращения 23.05.2020).

#### РАЗДЕЛ IV ДИССЕРТАЦИИ И АВТОРЕФЕРАТЫ ДИССЕРТАЦИЙ НА СОИСКАНИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ

- 1 Черепанова, Н.В. Традиции и новации: социально-философский анализ. автореф. дис. ... докт.филоsov.наук / Н.В. Черепанова. М., 2007. 27 с.
- 2 Гаранян, Н. Г. Перфекционизм и враждебность как личностные факторы депрессивных и тревожных расстройств: автореф. дис. ... докт. психол. наук / Гаранян Н.Г. М., 2010. 24 с.

Рисунок 1.1. Сайт Вида-Лабораль

The screenshot displays the website [sede.seg-social.gob.es](https://sede.seg-social.gob.es/wps/portal/sede/sede/Ciudadanos/CiudadanoDetalle/!ut/p/z1/xZVNc5swElb_SnLwUdbqAyR6I5nUsWPH4yQkNhePAGHTGnCAxkl-fYWtTaTtNAc84M_U...). The page is titled "Informe de vida laboral acotado" and is part of the "Seguridad Social Sede Electrónica" portal. The header includes the Spanish government logo and the text "GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y PROMOCIONES". The main navigation menu lists "Ciudadanos", "Empresas", and "Administraciones y Mutuas". The page content includes a breadcrumb trail "Inicio / Ciudadanos / Informes y Certificados", a search bar, and a description of the service: "A través de este servicio podrá obtener y/o consultar on-line un informe en el que se recogen todas las situaciones de alta o baja de una persona acotado por un rango de fechas, por Régimen o por Código de Cuenta de Cotización." Below this, a section titled "Acerca de este trámite" provides details: "A quién va dirigido" (Persons with a Social Security affiliation number) and "Qué permite realizar" (View and consult the report immediately, or download in PDF format).

Inicio / Ciudadanos / Informes y Certificados

## Informe de vida laboral acotado

< Volver

A través de este servicio podrá obtener y/o consultar on-line un informe en el que se recogen todas las situaciones de alta o baja de una persona acotado por un rango de fechas, por Régimen o por Código de Cuenta de Cotización.

### Acerca de este trámite

**A quién va dirigido**

Personas físicas que tienen asignado número de afiliación a la Seguridad Social (NAF), cualquiera que sea el Régimen al que estén adscritas.

**Qué permite realizar**

- Visualizar y consultar de forma inmediata el informe.
- Descargarlo en formato PDF.

Введите здесь текст для поиска

1:02 15.06.2020

Рисунок. 2.1. Обработка информации искусственным интеллектом



Рис. 2.2. При существующих решениях для искусственного интеллекта больше данных означает больше интеллекта

Таким образом, фотография ваших котят становится куда как более полезной, и не просто из-за ее эмоционального значения (изображение ваших симпатичных котят), а потому, что может стать частью процесса обучения искусственного интеллекта, обнаруживая такие более общие концепции, как характеристики, определяющие кога, или помогая понять смысл определения “симпатичный”.

Рисунок 2.2. и 2.3.

16 • 1. БАЗЫ ДАННЫХ, ОРИЕНТИРОВАННЫЕ НА ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ



Рис. 1.1. Архитектура экспертной системы

данные, и извлекает из информации, хранимой в базе знаний, набор

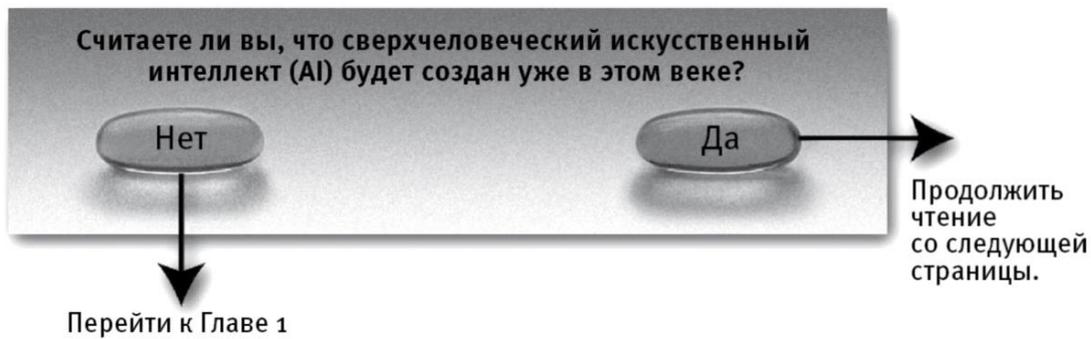


Схема 2.4. Направленность и связь правовых изменений в цифровом пространстве

