

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет
(национальный исследовательский университет)»
Институт «Юридический»
Кафедра «Теория государства и права, трудовое право»

МОДЕРНИЗАЦИЯ ИНСТИТУТА ДИСЦИПЛИНЫ
ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ
ЭКОНОМИКИ

ФГАОУ «ЮУрГУ (НИУ)» – 40.03.01.2021.552 ВКР

Руководитель работы,
канд. юрид. наук, доцент,
доцент кафедры
_____ Елена Михайловна Офман
_____ 2021 г.

Автор работы,
студент группы Ю-552
_____ Илья Валерьевич Чинаев
_____ 2021 г.

Нормоконтролер, канд. юрид. наук,
доцент
Эльвира Маисовна Филиппова
_____ 2021 г.

Челябинск

2021

ОГЛАВЛЕНИЕ

	ВВЕДЕНИЕ	3
Глава 1	ТРАНСФОРМАЦИЯ И АДАПТАЦИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА К УСЛОВИЯМ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ	
1.1	Цифровая экономика: понятие, правовое регулирование	9
1.2	Дисциплина труда: понятие, методы обеспечения в условиях цифровой экономики	22
1.3	Цифровые технологии: понятие, виды, порядок применения работодателем. Искусственный интеллект	35
Глава 2	ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА СРЕДСТВАМИ КОНТРОЛЯ РАБОТОДАТЕЛЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ	
2.1	Дисциплинарный проступок в цифровой экономике: обнаружение, процедура привлечения к ответственности.....	47
2.2	Наблюдение за работником как основание привлечения его к ответственности и поощрению.....	59
2.3	Совершенствование трудового законодательства при применении инновационных способов применения дисциплинарных взысканий и поощрений в условиях цифровизации экономики..	78
	ЗАКЛЮЧЕНИЕ	88
	БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	94
	ПРИЛОЖЕНИЯ	101

ВВЕДЕНИЕ

Активная фаза процесса информатизации, в которую современное общество вступило в 1970-х гг., в последние годы приобрела глобальный характер. Сегодня этот процесс охватил практически все страны мирового сообщества. Под воздействием информатизации происходят масштабные изменения всех сфер жизни и профессиональной деятельности людей: производства, экономики, науки, образования, культуры, здравоохранения и т.д.¹

Весной 2020 года Президент России В.В. Путин поручил Правительству РФ подготовить комплекс предложений по внесению поправок в действующее трудовое законодательство об использовании цифровых технологий при трудоустройстве. В список вошли платформенные решения для развития системы занятости, внедрение цифрового оборота документов о трудовой деятельности, а также поправки в законы, призванные «упростить регулирование режимов удаленной занятости». «Поручаю отдельно дать предложения по донастройке самого трудового законодательства, в том числе с учетом опыта последних месяцев, имея в виду использование цифровых технологий при оформлении трудовых отношений», – сказал Президент. – При этом нужно исходить из главного – права работников должны быть защищены и в полной мере обеспечены. Это ключевое требование и приоритет».

Переход на цифровую экономику предполагает необходимость реализации новых технологий в трудовых отношениях.

Главным событием уходящего года стал закон о цифровых электронных книжках. Переход документов в цифру, внедрение электронных трудовых книжек, создание государственной информационной системы учета тру-

¹ Цифровая экономика России 2020: аналитика, цифры, факты [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: [https:// www.shopolog.ru/metodichka/analytics/cifrovaya-ekonomika-rossii-2017-analitika-cifry-fakty](https://www.shopolog.ru/metodichka/analytics/cifrovaya-ekonomika-rossii-2017-analitika-cifry-fakty) (дата обращения: 19.04.2021).

довой деятельности и трудового стажа станут основными вопросами деятельности предприятий.

Цифровизация трудовой деятельности является частью нацпрограммы «Цифровая экономика», которая предусматривает переход на электронные трудовые книжки, эксперимент с электронным документооборотом и другие проекты.

Объект исследования – общественные отношения, возникающие при регулировании дисциплины труда в цифровой экономике.

Предмет исследования – нормативные правовые акты, регулирующие дисциплинарные отношения в сфере труда в цифровой экономике, правоприменительная и судебная практика по исследуемой тематике. Также предметом исследования выступили правовые нормы и материалы судебной практики зарубежных стран, которые дают возможность исследовать правовое регулирование данной сферы и сравнить отдельные вопросы современной отечественной правоприменительной практики.

Целью данной работы является изучение правовых норм, регулирующих дисциплинарные отношения в сфере труда в цифровой экономике, анализ правоприменительной и судебной практики по исследуемой тематике.

Исходя из данной цели, были поставлены следующие задачи:

- дать определение цифровой экономике, изучить правовое регулирование;
- рассмотреть дисциплину труда: понятие, методы обеспечения в условиях цифровой экономики;
- изучить цифровые технологии: понятие, виды, порядок их применения работодателем, а также возможности использования искусственного интеллекта в трудовых отношениях;
- дать понятие дисциплинарного проступка в цифровой экономике, его обнаружение, охарактеризовать процедуру привлечения работника к ответственности;

- рассмотреть наблюдение за работником как основание привлечения его к ответственности и поощрению;
- предложить совершенствование трудового законодательства при применении инновационных способов применения дисциплинарных взысканий и поощрений в условиях цифровизации экономики.

Методологическую основу исследования составили: изучение и анализ научной литературы; изучение и обобщение отечественной и зарубежной практики, в том числе – судебной; моделирование, сравнение, анализ, синтез.

Степень разработанности темы. Оценка влияния цифровизации на трудовые отношения в последние пять лет стала предметом научных исследований на стыке экономики и юриспруденции, в том числе таких ученых, как: Н. Л. Лютов Р. Бергер, И. Досен, П. Вендрамин, В. Б. Гоулд, М. Грэхэм, Г. Джонсон, И. Досен, Ж. Валендук, К. Лэнд-Казлаускас, Н. Р. Бергер, В. де Стефано и др. Особое внимание ученые стали уделять появлению новых нетипичных форм занятости, связанных с использованием компьютеров и мобильных устройств.

Подготовка данной работы была осуществлена посредством изучения действующего законодательства Российской Федерации: Конституции Российской Федерации, Гражданского кодекса Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации. В работе использованы статистические материалы Минкомсвязи России, Росстата, Минобрнауки России, Минздрава России, Минкультуры России, Банка России, Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), Евростата, Международного союза электросвязи (МСЭ).

Структура выпускной квалификационной работы включает в себя введение, две главы, содержащие шесть параграфов, заключение, библиографический список, приложения.

1 ТРАНСФОРМАЦИЯ (АДАПТАЦИЯ) ТРУДОВОГО ПРАВА К УСЛОВИЯМ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

1.1 Цифровая экономика: понятие, правовое регулирование

Термин «цифровая экономика» появился не так давно, в 1995-м году его ввёл американский специалист в области информационных технологий Николас Негропонте (Массачусетский университет)¹, такой термин получил широкое употребление только в XXI веке.

Правовое регулирование цифровой экономики РФ осуществляется в согласовании с целями и задачами развития цифровой экономики в рамках ЕАЭС (Решение Высшего Евразийского экономического совета от 11.10.2017 № 12, «Об Основных направлениях реализации цифровой повестки ЕАЭС до 2025 г.», Распоряжение Евразийского межправительственного совета от 27.11.2018 № 17. «О разработке концепции применения специальных режимов («регулятивных песочниц») в рамках реализации цифровой повестки ЕАЭС», Распоряжение Коллегии Евразийской экономической комиссии от 30.10.2018 № 166». «О проекте рекомендации Совета Евразийской экономической комиссии». «О Концепции создания условий для цифровой трансформации промышленного сотрудничества в рамках ЕАЭС и цифровой трансформации промышленности государств-членов Союза», Распоряжение Совета Евразийской экономической комиссии от 13.07.2018 № 17. «О проработке инициативы по созданию экосистемы цифровых транспортных коридоров ЕАЭС» и др.

В 2015 году Международная организация труда (МОТ) в Докладе I Генерального директора «Инициатива столетия, касающаяся будущего сферы

¹ Negroponte N. Being Digital. N.Y.: Knopf, 1995. P.156.

труда»¹ уделила особое внимание развитию цифровых технологий, 3D моделированию и робототехнике. МОТ совместно с Европейским фондом улучшения условий жизни и труда (Еврофонд) в 2017 году опубликовала доклад «Работа всегда и везде: изменения в мире труда»², в котором на основании исследований, проведенных в 15 странах (Аргентины, Бразилии, Индии, Японии, Соединенных Штатов, Бельгии, Финляндии, Франции, Германии, Венгрии, Италии, Нидерландов, Испании, Швеции и Соединенного Королевства) выделены основные типы трансформации современных работников. Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) на конференции в 2018 году рассмотрела новые формы занятости и необходимые навыки работника, которые должны быть сформированы для трудоустройства в информационном обществе.

«Министерством труда и социальной защиты РФ на основании распоряжения Правительства РФ от 28 июля 2017 года № 1632-р»³ «подлежала реализации Программа «Цифровая экономика», предполагающая разработку законопроекта в части учета данных о трудовой деятельности работников в электронном виде (электронная трудовая книжка) (внесение законопроекта в Государственную Думу – февраль 2019 года), проекта введения системы кадрового документооборота в электронном виде (декабрь 2018 г.)»⁴.

Управление развитием цифровой экономики невозможно без согласования интересов всех заинтересованных в развитии цифровой экономики сторон и объединения организационных, трудовых, финансовых ресурсов государства и бизнеса.

¹ Доклад I генерального директора МОТ «Инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда». 104 сессия. ILC/104/DG/I. 2015 // Международное бюро труда, Женева, Швейцария С. 12. //URL: <https://www.ilo.org/> (дата обращения 15.05.2021 г.).

² Working anytime, anywhere: The effects on the world of work / Publications Office of the European Union. Geneva. 2017. P. 27.

³ Министерством труда и социальной защиты РФ на основании распоряжения Правительства РФ от 28 июля 2017 года № 1632 СЗ РФ. 2017. № 32. Ст. 5138.

⁴ Материалы Парламентских слушаний «Особенности оформления трудовых отношений в цифровой экономике». Презентация министерства труда и социальной защиты РФ. //URL: <http://komitet2-7.km.duma.gov.ru/Kruglye-stoly-seminary-> (дата обращения 20.05.2021 г.).

Целью правового обеспечения формирования цифровой экономики является создание адекватной современным потребностям общества правовой базы цифровой экономики, которая обеспечит ее нормальное функционирование и ускоренное развитие.

Растут сферы реализации цифровой экономики и к числу наиболее развитых можно отнести: электронный бизнес, интернет-банкинг, интернет-реклама, интернет-игры, образование, телекоммуникации, информационные системы, промышленность, электронные услуги органов государственной власти, электронное сельское хозяйство.

Так, «Ростелеком» строит основную инфраструктуру для реализации по всей стране таких проектов, как «Безопасные дороги», «Умный город», которые предполагают создание новой благоприятной среды для общества.

Анализ публикаций по проблемам становления, развития и трансформации современного типа экономики позволил сделать вывод о наличии множества определений цифровой экономики и отсутствии единого толкования. Основные подходы к определению термина «цифровая экономика» предложены в Приложении 1. Например, Стратегия развития информационного общества в РФ на 2017-2030 годы дает такое определение¹:

– Экономическая деятельность, для которой ключевым фактором производства являются цифровые данные, их обработка и использование результатов анализа, позволяющих существенно повысить эффективность различных видов производства, технологий, оборудования, хранения, продажи, доставки товаров и услуг.

Толковый словарь по информационному обществу и новой экономике:

– Экономика, осуществляемая с помощью цифровых телекоммуникаций.

Глобальная экономика в оцифрованном виде:

– Широкой спектр видов экономической деятельности, в которых

¹ Указ Президента РФ от 09.05.2017 № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017- 2030 годы» // СЗ РФ. 2017. № 20. Ст. 2901.

оцифрованная информация и знания являются ключевым фактором производства, а эффективное использование ИКТ важнейшим драйвером роста производительности и структурной экономической оптимизации.

Исходя из приведенных определений. Можно предположить, что цифровая экономика представляет собой форму организации хозяйственной деятельности общества и социально-экономических отношений внутри него, появившуюся в результате научно-технологического прогресса, направленную на повышение общественного благосостояния благодаря применению информационных технологий и обеспечивающую его долгосрочное устойчивое развитие.

Основными аспектами в определении цифровой системы являются обмен знаниями, технологиями, которые позволяют это сделать, и экономические субъекты, способные участвовать в этом обмене и управлять им.

Цифровизация экономики имеет как положительные, так и отрицательные последствия.

К положительным аспектам можно отнести: развития цифровой экономики всемирного банка реконструкции и развития¹ в своем докладе о мировом развитии «Цифровые дивиденды» относит:

- увеличение производительности труда за счет передачи рутинных и однообразных задач автоматике, при этом работники могут сконцентрировать свое внимание на других видах деятельности, имеющих более высокую дополнительную стоимость;
- создание новых рабочих мест в сфере цифровых технологий;
- преодоление посредством цифровых технологий разрыва, вызванного инвалидностью;
- повышения эффективности государственных органов за счет использования информационных технологий общения с гражданами;
- расширение участия граждан в политической и общественной жизни,

¹ Доклад Всемирного банка о мировом развитии «Цифровые дивиденды». URL: <https://publications.worldbank.org/> (дата обращения 21.05.2021).

что значительно улучшит качество работы государственных органов;

- повышение конкурентоспособности предприятий за счет интенсификация использования информационных и коммуникационных технологий.

Наряду с положительными аспектами цифровой экономики в докладе Всемирного банка выделены риски цифровой экономики:

- риск киберугроз, связанный с проблемой защиты персональных данных;

- использование персональных данных людей для использования в корыстных целях;

- увеличение безработицы вследствие дальнейшего внедрения информационных технологий и риска исчезновения ряда профессий (магазины с электронными кассами, боты обслуживающие клиентов, беспилотные автомобили и др.);

- разрыв в цифровом образовании и уровне благосостояния людей.

Кешалава А.В. к рискам цифровой экономики добавляет:

- угрозу «цифровому суверенитету» страны;

- вмешательство в частную жизнь вследствие потенциального наблюдения за хозяйствующими субъектами;

- снижение уровня безопасности персональных данных.

По итогам заседания президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 24 декабря 2018 года утвержден паспорт национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации»¹. Паспорт нацпрограммы разработан Минкомсвязи России во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»

В целях реализации Стратегии развития информационного общества в

¹ Постановление Правительства РФ от 02.03.2019 № 234 «О системе управления реализацией национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» // Российская газета. 2019. № 274.

Российской Федерации на 2017-2030 годы , утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 9 мая 2017 года № 203¹, настоящая Программа цели направлена на создание благоприятных условий для развития общества знаний в Российской Федерации. Повышение благосостояния и качества жизни граждан нашей страны путем повышения доступности, увеличения ассортимента и качества товаров и услуг, с использованием современных цифровых технологий, улучшение степени информированности и цифровой грамотности, повышения доступности и качества государственных услуг для граждан, а также безопасности как внутри страны, так и за ее пределами.

Цифровая экономика – деятельность связана с созданием, распространением и использованием цифровых технологий и связанных с ними товаров и услуг.

Основными цифровыми технологиями, которые входят в рамки Программы, являются:

- Большие данные или массивы «мегаданных»; «Большие данные – технологии сбора, обработки и хранения структурированных и неструктурированных массивов информации, характеризующихся значительным объемом и высокой скоростью изменений (в том числе в режиме реального времени), что требует специальных инструментов и методов работы с ними».
- нейротехнологии и искусственный интеллект;
- системы распределенного реестра;
- квантовые технологии;
- новые производственные технологии;
- промышленный интернет;
- компоненты робототехники и сенсорики;
- технологии беспроводной связи;
- технологии виртуальной и дополненной реальностей.

¹ Указ Президента Российской Федерации от 9.05.2017 № 203 «Стратегии развития информационного общества в РФ на 2017-2030 гг.» // СЗ РФ. 2017. № 20. Ст. 2901.

Основные направления программы «Цифровая экономика Российской Федерации» представлены в таблице 1.1 в Приложении 1.

Целями Программы «Цифровая экономика РФ» являются:

- создание экосистемы цифровой экономики Российской Федерации, в которой данные в цифровой форме являются ключевым фактором производства во всех сферах социально-экономической деятельности и в которой обеспечено эффективное взаимодействие, включая трансграничное, бизнеса, научно-образовательного сообщества, государства и граждан;
- создание необходимых и достаточных условий институционального и инфраструктурного характера, устранение имеющихся препятствий и ограничений для создания и(или) развития высокотехнологических бизнесов и недопущение появления новых препятствий и ограничений как в традиционных отраслях экономики, так и в новых отраслях и высокотехнологичных рынках;
- повышение конкурентоспособности на всемирном рынке как в отдельных отраслях экономики Российской Федерации, так и в экономики в целом.

Цифровая экономика представлена тремя разделами, которые тесно взаимодействуют между собой и влияют на жизнь граждан и общества в целом:

- рынки и отрасли экономики (сферы деятельности), где осуществляется взаимодействие конкретных субъектов (поставщиков и потребителей товаров, работ и услуг);
- платформы и технологии, где формируются компетенции для развития рынков и отраслей экономики (сфер деятельности);
- среда, которая создает условия для развития платформ и технологий и эффективного взаимодействия субъектов рынков и отраслей экономики (сфер деятельности) и охватывает нормативное регулирование, информационную инфраструктуру, кадры и информационную безопасность.

С использованием цифровых технологий изменяются повседневная жизнь человека, производственные отношения, структура экономики и образование, а также возникают новые требования к коммуникациям, вычислительным мощностям, информационным системам и сервисам. В настоящее время цифровые данные становятся новым – активом, причем, главным образом, за счет их альтернативной ценности, то есть по мере применения данных в новых целях и их использования для реализации новых идей.

Для управления развитием цифровой экономики РФ Правительством РФ формируются дорожные карты, которые включают описание целей, ключевых вех и задач Программы, а также сроки их достижения.

Правительственной комиссией по использованию информационных технологий для улучшения качества жизни и условий ведения предпринимательской деятельности утвержден план мероприятий по основным направлениям цифровой экономики РФ:

- Формирование исследовательских компетенций и технологических заделов;
- Нормативное регулирование;
- Информационная безопасность;
- Информационная инфраструктура;
- Кадры и образование.

В настоящее время идет разработка шестой по счету дорожной карты по направлению «Цифровое государственное управление»¹.

Для реализации программы «Цифровая экономика Российской Федерации» 15 мая 2018 года указом Президента Российской Федерации №215 на базе Министерства связи и массовых коммуникаций Российской Федерации создано Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации. Официальное сокращенное название – Минцифры

¹ Индикаторы цифровой экономики: 2020: статистический сборник / Г. И. Абдрахманова, К. О. Вишневецкий, Л. М. Гохберг и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: НИУ ВШЭ, 2020. С. 361.

России.

Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации. Орган исполнительной власти Российской Федерации.

Направления деятельности:

- Информационное государство;
- Цифровизация субъектов РФ;
- Электронное правительство;
- «Цифровая экономика РФ»;
- Телекоммуникации;
- Медиа;
- ИТ-отрасль;
- Почта;
- Международное сотрудничество;
- Антимонопольный комплаенс.

Влияющими факторами на развитие скорость цифровизации, являются:

- быстрая тенденция развитие технологий и уменьшение затрат на применение новых технологий в связи с высокой конкуренцией на рынке;
- уменьшение численности рабочих из-за демографических и иных изменений;
- увеличение заработной платы работников.

Для реализации программы «Цифровая экономика Российской Федерации» в Министерстве экономического развития Российской Федерации создан Департамент развития цифровой экономики.

Департамент обеспечивает и контролирует исполнение возложенной на Министерство функции по выполнению федерального проекта «Нормативное регулирование цифровой среды» национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации».

Главная задача федерального проекта – построение системы правового

регулирования цифровой экономики, основанной на индивидуальном подходе в каждой сфере общественных отношений.

Ключевым отраслями деятельности Департамента являются:

- Формирование комплексного правового регулирования отношений, складывающихся в связи с развитием цифровой экономики.
- Регулирование вопросов построения национальной системы управления данными, обеспечение благоприятного правового режима отдельных видов данных, создание правовых основ для долгосрочного архивного хранения электронных документов.
- Создание экспериментальных правовых режимов для применения цифровых инноваций, в том числе режима «правовой песочницы».
- Создание благоприятных правовых условий для применения робототехники и работы технологий искусственного интеллекта.
- Согласование взаимодействия других участников федерального проекта и формирование отдельных правовых институтов, направленных на развитие цифровой экономики.

Подготовка правовых актов ведется Департаментом по координации с другими участниками реализации национальной программы, включая Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций, автономную некоммерческую организацию «Цифровая экономика», центр компетенций по нормативному регулированию Фонд «Сколково».

АНО «Цифровая экономика» разработана схема маршрутов движения к цифровой экономике по направлениям «Информационная инфраструктура», «Информационная безопасность», «Цифровые технологии», «Кадры для цифровой экономики», «Нормативное регулирование», «Цифровое государственное управление».

Движение по указанным направлениям стартовало в 2018 году. Планируется дальнейшее расширение маршрутной сети и запуск составов по направлениям цифровой трансформации приоритетных отраслей экономики и

социальной сферы.

Постановлением Правительства РФ от 02.03.2019 № 234 утверждено Положение «О системе управления реализацией национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации»¹.

В целях трансформации законодательства, направленного на регулирование отношений, возникающих в связи с тенденцией развития цифровой экономики, необходимо сконцентрироваться на изменениях трудового законодательства в части, касающейся правовой защиты граждан в условиях информационных технологических новаций в сфере труда и дистанционной занятости.

Заметим, что использование системы «дистанционной организации работы широко используется по всему миру, в Российской Федерации отношения в сфере дистанционной занятости находятся в стадии становления»².

Законом в российском законодательстве закрепляется само понятие «цифровые права» (новая статья 141.1 ГК РФ)³.

Под цифровыми правами предлагается понимать особые «обязательственные и иные права, содержание и условия осуществления которых определяются в соответствии с правилами информационной системы, отвечающей установленным законом признакам; осуществление, распоряжение, в том числе передача, залог, обременение цифрового права другими способами или ограничение распоряжения им возможны только в информационной системе без обращения к третьему лицу».

Разработка проблем законодательного регулирования правоотношений в сфере цифровой экономики вполне закономерна.

¹ Постановлением Правительства РФ от 02.03.2019 № 234 утверждено Положение «О системе управления реализацией национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» // Российская газета. 2019. № 27.

² Васильева Ю.В., Шуралева С.В., Браун Е.А. Правовое регулирование дистанционной работы: проблемы теории и практики: монография / науч. ред. Ю.В. Васильева. Пермь: ПГНИУ, 2016. С. 18.

³ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ // Российская газета. 1994. № 289.

Проведенное в работе сравнительно-правовое исследование позволяет сформулировать ряд теоретических выводов:

- цифровизация представляет собой процесс построения цифровой экономики и элемент модели Индустрии 4.0, который проникает во все сферы жизни общества, включая трудовые отношения;
- цифровая экономика может пониматься как часть экономики, в которой процессы обмена, распределения, производства, и потребления прошли преобразование в цифровые данные с использованием информационно-коммуникационных технологий;
- рынок труда, а также сами трудовые отношения (как индивидуальные, так и коллективные) находятся под непосредственным воздействием цифровизации и требуют своей адаптации с точки зрения как актуальной теоретической конструкции и сущностных признаков, так и отвечающего веянию времени правового регулирования¹.

Исходя из всего выше перечисленного, делаем вывод, что цифровая экономика – это система производственно-экономических, социальных и культурных отношений, основанных на использовании цифровых технологий, формирующих все процессы, превращая их в логистические схемы.

Цифровая экономика как система включает в себя три основные составляющие:

- инфраструктуру, телекоммуникацию, программное обеспечение, включающую аппаратные средства и др.;
- электронные деловые операции, охватывающие бизнес-процесс, реализуемые через компьютерные сети в рамках виртуальных взаимодействий между субъектами виртуального рынка;
- электронную коммерцию, которая представляет собой поставку товаров при помощи Интернета и представляющую собой в настоящее время

¹ К. Л. Томашевский. Цифровизация, ее влияние на рынок труда и трудовые отношения (теоретический и сравнительно-правовой аспекты). Вестник СПбГУ. Право. 2020. Т. 11. Вып. 2. С.7-11

самый крупный сегмент цифровой экономики.

Позиция государственных органов власти Российской Федерации в определении «цифровой экономики» отражена в государственной программе «Цифровая экономика Российской Федерации», где цифровая экономика определяется «как хозяйственная деятельность, ключевым фактором производства в которой являются данные в цифровой форме, способствующая формированию информационного пространства с учетом потребностей граждан и общества в получении качественных и достоверных сведений, развитию информационной инфраструктуры Российской Федерации, созданию и применению российских информационно-телекоммуникационных технологий, а также формированию новой технологической основы для социальной и экономической сферы».

Если смотреть с технологической стороны определение «цифровая экономика», где цифровую экономику определяют четыре новых направления: мобильные технологии, бизнес-аналитика, облачные вычисления и социальные медиа; в глобальном плане – социальные сети, такие как Facebook, YouTube, Twitter, LinkedIn, Instagram и прочее.

Вывод по параграфу.

Цифровая экономика – деятельность по созданию, распространению и использованию цифровых технологий и связанных с ними продуктов и услуг. Цифровая экономика представляет собой форму организации хозяйственной деятельности общества и социально-экономических отношений внутри него, появившуюся в результате научно-технологического прогресса, направленную на повышение общественного благосостояния благодаря применению информационных технологий и обеспечивающую его долгосрочное устойчивое развитие.

Правовое регулирование цифровой экономики РФ осуществляется в согласовании с целями и задачами развития цифровой экономики в рамках ЕАЭС (Решение Высшего Евразийского экономического совета от 11.10.2017

№ 12 «Об Основных направлениях реализации цифровой повестки ЕАЭС до 2025 г.»¹, положениями Стратегии развития информационного общества в РФ на 2017-2030 гг., утвержденной Указом Президента РФ от 09.05.2017 № 203², Указа Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 г.»³, Национальной стратегии развития искусственного интеллекта на период до 2030 г., утвержденной Указом Президента РФ от 10.10.2019 № 490 «О развитии искусственного интеллекта в РФ»⁴, Основных направлений деятельности Правительства РФ на период до 2024 г., утвержденных Правительством РФ 29.09.2018⁵, а также иных документов стратегического планирования РФ, указанных в постановлении Правительства РФ от 02.03.2019 № 234 «О системе управления реализацией национальной программы «Цифровая экономика РФ»⁶ (вместе с «Положением о системе управления реализацией национальной программы «Цифровая экономика РФ»»).

1.2 Дисциплина труда: понятие, методы обеспечения в условиях цифровой экономики

¹ Решение Высшего совета ЕАЭС от 11.10.2017 № 12 «Об Основных направлениях реализации цифровой повестки Евразийского экономического союза до 2025 года» // URL: <http://www.government.ru> (дата публикации 14.10.2017).

² Указ Президента Российской Федерации от 9.05.2017 № 203 «Стратегии развития информационного общества в РФ на 2017-2030 гг.» // Собрание законодательства РФ. 2017. № 20. Ст. 2901

³ Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» // Российская газета. 2018. № 157.

⁴ Указ Президента РФ от 10.10.2019 г. № 490 «О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации» // Российская газета. 2019. № 280.

⁵ Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2024 года от 29.09.2018 г. URL: <http://www.government.ru> (дата публикации 30.09.2018).

⁶ Постановлением Правительства РФ от 02.03.2019 № 234 утверждено Положение «О системе управления реализацией национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» // Российская газета. 2019. № 27.

Трудовая дисциплина – это свод правил установленных определенной компании, соблюдение которые должен соблюдать каждый сотрудник, как начиная с обычного рабочего, так и вышестоящие. Ограничения могут касаться корпоративной этики, правил охраны труда и внутреннего распорядка.

Дисциплина труда – это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Перед законодательными органами ряда государств, в том числе и России, уже поставлен вопрос о возможности перевода всех документов, связанных с трудовыми отношениями, в цифровом формате. Это означает, что в ближайшее время все заключения, а так же изменение и прекращение трудовых договоров, ознакомление с локальными нормативными актами будет возможно в электронном виде¹.

«Актуальность поправок повышается в связи с массовым переходом работников на удаленную работу в условиях неблагоприятной эпидемиологической обстановки и возрастанием рисков эпидемий на будущее. В свою очередь, распространение дистанционной занятости порождает на практике ряд проблем, одной из которых является обеспечение дисциплины труда, поэтому работодатели заинтересованы в использовании технических возможностей мониторинга; следовательно, повышается значение правовой регламентации средств и способов контроля работодателя за трудовой дисциплиной работника, трудящегося удаленно»².

В связи с серьезным изменением условий наемного труда недостаточным будет формулирование отдельных норм права, потребуется трансформация целых правовых институтов: трудового договора, рабочего времени и

¹ Костян И.А. Трудовое право и цифровая экономика: сочетаются ли они? // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 4. С. 10-12.

² Лескина Э.И. Об обеспечении дисциплины труда дистанционного работника средствами контроля работодателя // Российский юридический журнал. 2018. № 4. С. 125-131.

времени отдыха, охраны труда, надзора (контроля) за соблюдением трудового законодательства. В институт трудоустройства необходимо включить нормы, ограничивающие возможности работодателя использовать системы искусственного интеллекта при процедурах, связанных с приемом на работу.

Примером может служить принятый 09.08.2019 Закон штата Иллинойс, ограничивающий права работодателей на видео интервью с использованием искусственного интеллекта. По данному Закону работодатель, перед тем как приступить к процедуре должен предварительно ознакомить, как полностью работает система, по каким характеристикам она использует оценку лица на соответствие, каких требований установил работодатель, и получить согласие на подобную оценку. Является необходимым и введение правовых ограничений применения систем искусственного интеллекта, использующих такую технологию как распознавания эмоций, жестов, психического здоровья и других внутренних состояний претендентов на работу и работников.

Внесение изменений в рабочее время и времени отдыха требуется для защиты работников от перегрузок как следствия развития современных технологий, дающих возможность работодателю в любое время связаться с работником, обременив его рабочими проблемами. Риск перегрузок увеличивается с размещением производственной и профессиональной сервисной робототехники рядом с работниками. Так как роботы не устают им не требуется перерыв для отдыха, сон не нужен отпуск или же больничный. Увеличивается риск «размывания» фактического рабочего времени лица, контролирующего производственный процесс с применением робототехники, когда работнику необходимо будет отслеживать течение непрерывных автоматизированных производственных процессов.

Подвергнется изменений и дополнений в институт охраны труда, будет касаться целого ряда аспектов. Потребуется введение стандартов безопасности труда так как при совместной работе людей и профессиональных сервисных и коллаборативных роботов может пострадать человек. Исходя из этого

могут возникнуть как физические, так и психосоциальные риски для работников. Примером физических рисков может служить сбой в работе системы робота, в результате уязвимостей безопасности в программном обеспечении, могут навлечь хакерские атаки. Примерами психосоциальных рисков являются необходимость для работника трудиться в темпе робота и стресс, испытываемый от контакта с роботами.

Порядок применения дисциплинарных взысканий происходит согласно ст. 193 ТК РФ¹.

Действующее трудовое законодательство было разработано в «доцифровой» период развития общества и нацелено на регулирование трудовых отношений индустриальной эпохи. Массовые изменения в правовом регулировании сферы труда в ближайшие годы объективно неизбежны в связи:

- с формированием новой среды (новых профессий, иной культуры коммуникаций вследствие нового технологического уклада);
- с потребностью в новых стандартах безопасности из-за сосуществования естественного и искусственного интеллекта на совместных рабочих местах, в установлении особенностей статуса работников с нейропротезами и т.д.

«По мнению специалистов»², необходима разработка международной системы регулирования платформ цифрового труда, которая обяжет фактических работодателей к соблюдению определенных минимальных прав исполнителей работы и обеспечит меры их защиты.

«В докладе Глобальной комиссии, по вопросам будущего сферы труда, подготовленном в 2019 году для Международной организации труда. Отмечается, что технологические достижения требуют усовершенствования регулирования при использовании данных и введения алгоритмической ответственности».

¹ Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2001. № 1. Ст. 3.

² Глоссарий по информационному обществу / Под общ. ред. Ю.Е. Хохлова. М.: Институт развития информационного общества, 2019. С. 160.

ности в сфере труда»¹. Процесс формирования рабочего пространства, в котором взаимодействие с искусственным интеллектом становится частью трудового процесса, происходит достаточно быстро. Например, уже к 2022 году более 80% компаний в развитых регионах мира планируют использовать чат-боты которые заменяют реального человека написанием текста или же голосовым ответом.

Примером трансформации рынка труда в промышленной сфере является «компания Boeing, использующая на 1/3 меньше рабочих мест, чем в 90-е годы, но производящая на 20% больше самолетов»². В 2015 г. в компании сотни работников были заменены роботами, это ускорило рабочий процесс и на 2/3 снизило процент брака и увеличило качество сборки.

01 октября 2019 года вступил в силу Федеральный закон от 18.03.2019 № 34-ФЗ «О внесении изменений в части первую, вторую и статью 1124 части третьей Гражданского кодекса Российской Федерации»³, создающий основу для регулирования отношений в рамках цифровой экономики. При этом развитие электронных форм передачи информации в рамках проходящих процессов цифровизации экономики затрагивают не только гражданско-правовые, но и другие виды отношений, в том числе трудовые.

Проект федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» предлагает ввести в Трудовой кодекс Российской Федерации положения о юридически значимых сообщениях.

Правила о юридически значимых сообщениях сейчас есть в ст. 165.1 Гражданского кодекса Российской Федерации (далее – ГК РФ). Согласно правилам ГК РФ юридически значимые сообщения, с которыми закон или

¹ Работать ради лучшего будущего – Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда. Международное бюро труда. Женева: МБТ, 2019. С. 14.

² Индикаторы цифровой экономики: 2020: статистический сборник / Г. И. Абдрахманова, К. О. Вишневецкий, Л. М. Гохберг и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: НИУ ВШЭ, 2020. С. 361.

³ Федеральный закон от 18.03.2019 № 34-ФЗ «О внесении изменений в части первую, вторую и статью 1124 части третьей Гражданского кодекса Российской Федерации» // Российская газета. 2019. № 89.

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. В ТК РФ такой нормы нет, но юридически значимые сообщения и в трудовом правоотношении имеют большую практическую значимость как на стадии заключения трудового договора, так и в период его действия и прекращения.

Сообщения юридически значимыми являются любые акты взаимодействия между сторонами трудового договора, совершаемые ими в целях передачи определенной юридически значимой информации. Передача одной стороной трудового договора другой стороне сообщения любого содержания (заявление, уведомление, обращение, разрешение, требование и т.д.) влечет соответствующее юридическое последствие, предусмотренное трудовым законодательством. Отсутствие в ТК РФ правил, определяющих порядок доставки юридически значимых сообщений, в том числе в случаях, когда такие сообщения направляются не в виде бумажного документа, создает опасную для трудового правоотношения неопределенность.

Исходя из новой статьи 15.1 ТК РФ было предложено утвердить общие положения о юридически значимых сообщениях, в том числе по вопросу об их форме. На данный момент очень энергично внедряются в практику взаимодействия сторон трудового правоотношения. Новые способы коммуникации, законопроектом предлагается установить, что обмен сообщениями может быть произведен не только в личном присутствии в одном месте работника и работодателя или при направлении сообщения стороне трудового договора в виде бумажного документа с использованием почтовой связи, но также и с использованием электронных или иных технических средств.

В связи с тем, что работодатель является более сильной стороной трудового договора и имеет возможности навязать работнику условия трудового

договора о юридически значимых сообщениях, которые могут каким-то образом ущемить или умалять права работника, то для такого случая статья 15.1 ТК РФ вводит специальное правило, в соответствии с которым правила о юридически значимых сообщениях, содержащиеся в трудовом договоре (а равно и в локальном нормативном акте, коллективном договоре или соглашении), не должны ухудшать положение работника по сравнению с правилами, установленными Кодексом.

Законопроект может регулировать два важных вопроса, связанных с доставкой юридически значимых сообщения.

Первый вопрос берет в основу момент, с которого юридически значимое сообщение влечет за собой последствия. Таким моментом будет считаться когда сообщение будет доставлено адресату. Проще говоря, сообщение влечет юридические последствия с момента, когда адресат получил возможность ознакомиться с содержанием сообщения.

Второй вопрос, предлагается устанавливать личность отправителя любым способом, позволяющим достоверно определить лицо, того кто отправляет сообщение. Таким способом может быть, например, предварительное указание в трудовом договоре адрес электронной почты сторон для обмена сообщениями. Электронная цифровая подпись также может вступить в использование (при входе простое сочетание логина и пароля или усиленной квалифицированной подписи), позволяющей точно установить личность отправителя.

При этом законопроект предлагает предоставить работнику такую возможность что бы он мог в одностороннем порядке отказаться от условия обмена юридически значимыми сообщениями в электронной форме в любой момент после заключения трудового договора, поскольку не все работники могут или желают пользоваться различными электронными устройствами для приема таких сообщений.

Есть еще одно важное новшество законопроекта в котором являются

поправки в статью 67 ТК РФ, согласно которой трудовой договор может быть заключен в том числе и путем обмена документами и информацией в иной форме посредством электронных и иных технических средств. Трудовые договоры и сейчас нередко заключаются путем обмена сторонами по электронной почте отсканированными документами, содержащими образы подписей сторон, однако ввиду отсутствия прямого указания в ТК РФ на возможность использования электронных и иных технических средств в судебной практике наблюдается различие в подходах к признанию таких договоров заключенными.

В целях предотвращения возможных злоупотреблений при ведении переговоров о заключении трудового договора путем обмена юридически значимыми сообщениями законопроектом предусмотрена обязанность работника и работодателя вести себя добросовестно, в том числе не вступать в переговоры о заключении трудового договора при заведомом отсутствии намерения достичь соглашения с другой стороной (поправка в статью 64 ТК РФ).

Принятие данного законопроекта позволит разрешить вопросы, возникающие в правоприменительной (в том числе – в судебной) практике, связанные с обменом юридически значимыми сообщениями между сторонами трудового правоотношения.

В Трудовом кодексе Российской Федерации № 197-ФЗ введены новые определения, чтобы регулировать трудовые отношения. Например, в статье 312.1 дано определение:

Дистанционная (удаленная) работа - выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодате-

лем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

Для дистанционной (удаленной) работы характерны:

- 1) выполнение работы вне места нахождения работодателя и вне стационарного рабочего места;
- 2) выполнение работы на основании заданий или поручений работодателя, полученных с помощью сети Интернет или других информационно-телекоммуникационных технологий.

Установленных трудовым договором или дополнительное соглашение к трудовому договору может предусматриваться его выполнение трудовой функции дистанционно:

- 1) Это может быть как на постоянной форме (в течение действия трудового договора).
- 2) Так и временно:
 - непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего 6 месяцев;
 - периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

Под дистанционным (удаленным) работником понимается работник, заключивший трудовой договор и дополнительное трудовое соглашение к трудовому договору, а также работник, выполняющий трудовую деятельность дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со статьей 312.9 Кодекса (далее – работник). На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенно-

стей, установленных настоящей главой.

Заключение и изменение условий трудового договора о дистанционной работе и дополнительного соглашения к нему представлено на рисунке 1.1 Приложения 2.

По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее 3 рабочих дней со дня получения заявления обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе. Особенности заключения трудового договора о дистанционной работе представлены на рисунке 1.2 Приложения 2. Порядок приема на дистанционную работу представлен на рисунке 1.3 в Приложении 2.

По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением.

Особенности порядка взаимодействия дистанционного работника и работодателя

1. Усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника используются:

- при заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы;

- при внесении изменений в вышеуказанные договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами.

В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работо-

дателя может осуществляться путем:

1) обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи;

2) в иной форме:

- предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору;

- позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

2. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя:

1) путем обмена электронными документами - каждая из сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору;

2) в иной форме - подтверждение действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации, осуществляется в порядке, определенном коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

3. С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством РФ предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работни-

ка в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником, либо в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

4. Если работник вправе или обязан обратиться к работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный работник делает это в форме электронного документа или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

5. При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой, работодатель не позднее 3 рабочих дней со дня подачи заявления обязан направить дистанционному работнику эти копии:

- на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением);
- в форме электронного документа, если это указано в заявлении работника.

6. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник:

- направляет работодателю оригиналы документов по почте заказным письмом с уведомлением;

- представляет работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа, в случае, если указанная медицинская организация и

работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа.

7. Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Формализация буквально каждого этапа взаимодействия работника и работодателя связано, кроме того, с императивностью большинства предписаний в сфере трудового права, высоким уровнем нарушений прав работников, низкой правовой культурой населения, приемами государственного контроля и надзора в данной сфере.

Заинтересованность в максимально полном документировании трудовых отношений обусловлено и фискальными интересами государства, необходимостью контролировать наполняемость бюджетов фондов социального и пенсионного обеспечения.

Отметим, что рынок трудовых ресурсов в России подвергается структурным изменениям: растет несвойственная ранее неформальная, разовая занятость, удаленная или дистанционная занятость, трудовая деятельность на дому.

Вывод по параграфу.

На основании вышеизложенного можно сделать следующие выводы.

В цифровой экономике работник может быть трудоустроен дистанционно вне территориальных границ (государства, места нахождения работодателя), везде, где позволяют его конкурентоспособность и условия труда, и привлекательный для него доход. Цифровые технологии повышают уровень

автоматизации производства и сервиса, использование программного обеспечения и робототехники влечет изменения в организации наемного труда.

Меняется законодательно правовое регулирование наемного труда в условиях применения работодателем новых цифровых технологий для повышения эффективности производства и осуществления контроля за выполнением работниками трудовых обязанностей.

Трудовое право возникло и сформировалось в период индустриального общества, многие его нормы и институты не рассчитаны на изменения, происходящие в современном обществе в результате цифровизации. Это снижает возможности трудового права как регулятора системы трудовых отношений в новых условиях¹.

Сделаны выводы о неизбежном реагировании трудового права на изменения, связанные с процессами цифровизации. Изменения коснутся таких институтов трудового права, как трудовой договор, рабочее время, время отдыха, охрана труда, защита персональных данных работников, гарантии и компенсации работникам, социальное партнерство.

В трудовом законодательстве должны появиться нормы, обязывающие работодателей переобучать работников при их замене системами искусственного интеллекта, ограничивающие использование средств контроля за выполнением работниками трудовых обязанностей и применение систем искусственного интеллекта для интеллектуального анализа данных. Изменения коснутся также круга субъектов трудового права.

1.3 Цифровые технологии и искусственный интеллект: понятие, виды, порядок применения работодателем

Цифровые технологии – технологии сбора, хранения, обработки, поис-

¹ Филипова И.А. Трудовое право: вызовы информационного общества // Право . Журнал Высшей школы экономики. 2020. № 2. С. 162–182 .

ка, передачи и представления данных в электронном виде.

В настоящее время в экономике используется множество цифровых технологий. Наиболее заметными из них являются системы анализа данных на основе искусственного интеллекта, алгоритмы повышения эффективности производственных и торговых процессов, виртуальные помощники, которые могут рассматриваться как реальные интеллектуальные помощники, доступные практически любому человеку (например, водителям Uber), программное обеспечение, выполняющее различные рутинные задачи, такие как обработка документов и запросы в службу поддержки клиентов.

В некоторых странах существуют системы на основе цифровых технологий и искусственного интеллекта, которые могут заменить человеческие ресурсы и использоваться в качестве постоянных работников. Наиболее заметными из них являются самоуправляемые автомобили, беспилотные летательные аппараты, доставляющие товары в дома людей, и автоматизированные сборочные линии. С другой стороны, рост цифровых технологий привел к новой волне автоматизации и роботизации во многих отраслях промышленности, что может привести к потере множества рабочих мест. В связи с этим требуется ввести ряд норм, предоставляющих возможность своевременной переквалификации работников, а также жестко регулирующих возможности и применение искусственного интеллекта.

Официальное определение искусственного интеллекта находится в федеральном законе от 24 апреля 2020 г. № 123-ФЗ¹ «О проведении эксперимента по установлению специального регулирования в целях создания необходимых условий для разработки и внедрения 6 технологий искусственного интеллекта в субъекте Российской Федерации – городе федерального значения Москве и внесении изменений в статьи 6 и 10 Федерального закона «О

¹ Федеральный закон от 24.04.2020 г. № 123-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального регулирования в целях создания необходимых условий для разработки и внедрения 6 технологий искусственного интеллекта в субъекте Российской Федерации – городе федерального значения Москве и внесении изменений в статьи 6 и 10 Федерального закона «О персональных данных» // Российская газета. 2020. № 115.

персональных данных»:

«Искусственный интеллект – комплекс технологических решений, позволяющий имитировать когнитивные функции человека (включая самообучение и поиск решений без заранее заданного алгоритма) и получать при выполнении конкретных задач результаты, сопоставимые, как минимум, с результатами интеллектуальной деятельности человека. Комплекс технологических решений включает в себя информационно-коммуникационную инфраструктуру (в том числе информационные системы, информационно-телекоммуникационные сети, иные технические средства обработки информации), программное обеспечение (в том числе в котором используются методы машинного обучения), процессы и сервисы по обработке данных и поиску решений».

Также есть и иное определение, упомянутое в данном федеральном законе: «технологии искусственного интеллекта – технологии, основанные на использовании искусственного интеллекта (включая компьютерное зрение, обработку естественного языка, распознавание и синтез речи, интеллектуальную поддержку принятия решений и перспективные методы искусственного интеллекта)».

В Указе Президента РФ от 10.10.2019 г. № 490 «О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации»¹ дается следующее определение искусственного интеллекта:

«Комплекс технологических решений, позволяющий имитировать когнитивные функции человека (включая самообучение и поиск решений без заранее заданного алгоритма) и получать при выполнении конкретных задач результаты, сопоставимые, как минимум, с результатами интеллектуальной деятельности человека. Комплекс технологических решений включает в себя информационно-коммуникационную инфраструктуру, программное обеспечение (в том числе в котором используются методы машинного обучения),

¹ Указ Президента РФ от 10.10.2019 г. № 490 «О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации» // Российская газета. 2019. № 280.

процессы и сервисы по обработке данных и поиску решений».

ГОСТ 15971-90 «Системы обработки информации. Термины и определения» от 26.10.1990 г. дает определение искусственному интеллекту – Artificial intelligence – как способности вычислительной машины моделировать процесс мышления за счет выполнения функций, которые обычно связывают с человеческим интеллектом. Такими функциями являются, например, обучение и логический вывод.

ГОСТ Р 43.0.7-2011 Информационное обеспечение техники и операторской деятельности: Гибридно-интеллектуализированное человекоинформационное взаимодействие. Общие положения (от 13.12.2011) определяет искусственный интеллект в виде моделируемой (искусственно-воспроизводимой) интеллектуальной деятельности мышления человека.

Согласно ГОСТ 33707-2016 (ISO/IEC 2382:2015) «Информационные технологии. Словарь» от 22.09.2016 г. искусственный интеллект – AI – en artificial intelligence, AI – способность функционального блока выполнять функции, обычно ассоциирующиеся с интеллектом человека такие, как, например, рассуждения и обучение.

Благодаря сокращению информационных затрат цифровые технологии значительно снижают стоимость экономических и социальных транзакций для фирм, физических лиц и государственного сектора. Они способствуют инновациям, при которых транзакционные издержки становятся практически нулевыми. Они резко повышают эффективность: существующие виды деятельности и услуги становятся дешевле, быстрее или удобнее. И, наконец, они способствуют интеграции: люди получают доступ к ранее недоступным им услугам.

Экономический рост, рабочие места и услуги – это сферы, в которых инвестиции в цифровые технологии дают особенно весомую отдачу. Цифровые технологии помогают компаниям повышать производительность, людям – находить работу и расширять возможности, а государству – оказывать

всем гражданам более качественные государственные услуги.

Инвестиции в цифровые технологии необходимо подкрепить нормативной правовой базой, позволяющей фирмам использовать возможности интернета для конкуренции и инноваций, совершенствованием навыков, позволяющих людям в полной мере использовать возможности цифровых технологий, и подотчетностью институтов, обеспечивающей оперативное реагирование государства на нужды и требования граждан. В свою очередь, цифровые технологии способны расширять и укреплять эти «дополнения», ускоряя темпы развития.

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»¹ сформирована национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации».

Одной из задач программы является создание системы правового регулирования цифровой экономики, основанной на гибком подходе в каждой сфере. Реализации этой задачи посвящен федеральный проект «Нормативное регулирование цифровой среды», который курирует Министерство экономического развития Российской Федерации.

Федеральный проект предусматривает разработку и принятие ряда нормативных правовых актов, направленных на снятие первоочередных барьеров, препятствующих развитию цифровой экономики, в частности, в таких сферах как: гражданский оборот, финансовые технологии, интеллектуальная собственность, телекоммуникации, судопроизводство и нотариат, стандартизация и иных.

Планируется также урегулировать сквозные для различных отраслей законодательства вопросы, связанные с идентификацией субъектов правоотношений в цифровой среде, электронным документооборотом, оборотом

¹ Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» // Российская газета. 2018. № 157.

данных, в том числе персональных.

Департамент развития цифровой экономики координирует работу участников федерального проекта. Кроме того, Департамент является ответственным за разработку ряда документов, в числе которых законопроекты о долговременном хранении электронных документов, о регуляторных «песочницах», об упрощении идентификации клиентов для целей «антиотмывочного» законодательства, об уточнении ответственности владельцев объектов критической информационной инфраструктуры, о национальной системе управления данными, концепция регулирования искусственного интеллекта и робототехники, концепция развития технологий машиночитаемого права, концепция упрощения кредитования под залог объектов интеллектуальной собственности и другие нормативно-правовые акты.

В настоящее время в рамках федерального проекта:

- урегулирован правовой статус самоисполняемых контрактов («смарт-контрактов») и введено понятие цифровых прав (Федеральный закон от 18 марта 2019 г. № 34-ФЗ¹ «О внесении изменений в части первую, вторую и статью 1124 части третьей Гражданского кодекса Российской Федерации» – нормативный акт, создающий основу для регулирования отношений в цифровой экономике России);
- российскому бизнесу предоставлены льготы по НДС при экспорте ИТ-услуг (Федеральный закон от 15 апреля 2019 г. № 63-ФЗ²);
- урегулирован порядок привлечения инвестиций с помощью крауд-

¹ Федеральный закон от 18.03. 2019 г. № 34-ФЗ «О внесении изменений в части первую, вторую и статью 1124 части третьей Гражданского кодекса Российской Федерации» – нормативный акт, создающий основу для регулирования отношений в цифровой экономике России» // Российская газета. 2019. № 45

² Федеральный закон от 15.04.2019 г. № 63-ФЗ «О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации и статью 9 Федерального закона «О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса РФ и отдельные законодательные акты о налогах и сборах» // // Российская газета. 2019. № 168.

фандинговых платформ (Федеральный закон от 2 августа 2019 г. № 259-ФЗ¹);

– внесены изменения в законодательство, предусматривающие переход от бумажных трудовых книжек к учету сведений о работниках в электронной форме (Федеральные законы от 16 декабря 2019 г. № 436-ФЗ и № 439-ФЗ, от 1 апреля 2020 № 90-ФЗ, от 31 июля 2020 г. № 268-ФЗ²);

– упрощено получение нотариальных услуг за счет цифровизации отдельных процедур, введения возможности биометрической идентификации получателей таких услуг (Федеральный закон от 27 декабря 2019 г. № 480-ФЗ³);

– реформирована система удостоверяющих центров как гарантов безопасности и надежности использования электронных подписей, создан институт доверенной третьей стороны, предусмотрена возможность использования «облачной» электронной подписи (Федеральный закон от 27 декабря 2019 г. № 476-ФЗ⁴);

– закреплен переход к «реестровой» модели предоставления государственных услуг в сфере лицензирования (Федеральный закон от 27 декабря 2019 г. № 478-ФЗ) и оформления результатов работ (услуг) в области обеспечения единства измерений (Федеральный закон от 27 декабря 2019 г. № 496-ФЗ⁵);

¹ Федеральный закон от 02.08.2019 г. № 259-ФЗ «О привлечении инвестиций с использованием инвестиционных платформ и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Российская газета. 2019. № 173.

² Федеральный закон от 31.07.2020 г. № 268-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации «О внесении изменений в Основы законодательства Российской Федерации о нотариате и отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Российская газета. 2020. № 139.

³ Федеральный закон от 27.12.2019 г. № 480-ФЗ «О внесении изменений в Основы законодательства Российской Федерации о нотариате и отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Российская газета. 2019. № 281.

⁴ Федеральный закон от 27.12.2019 г. № 476-ФЗ О внесении изменений в Федеральный закон «Об электронной подписи» и статью 1 Федерального закона «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» // Российская газета. 2019. № 281.

⁵ Федеральный закон от 27.12.2019 г. № 496-ФЗ «О внесении изменений в федеральный закон «Об обеспечении единства измерений» // СЗ РФ. 2019. № 12. Ст. 2513.

- проводится эксперимент по внедрению кадрового документооборота в электронном виде (Федеральный закон от 24 апреля 2020 г. № 122-ФЗ¹);
- введена возможность выдавать патент на изобретение, на полезную модель или на промышленный образец в форме электронного документа (Федеральный закон от 20 июля 2020 № 217-ФЗ²);
- урегулирован вопрос оборота цифровых финансовых активов (Федеральный закон от 31 июля 2020 № 259-ФЗ³).

Правительство Российской Федерации распоряжением от 19 августа 2020 г. № 2129-р утвердило Концепцию развития регулирования отношений в сфере технологий искусственного интеллекта и робототехники до 2024 года (далее – Концепция)⁴. Концепция разработана Министерством экономического развития Российской Федерации во исполнение пункта 1.8 паспорта федерального проекта «Нормативное регулирование цифровой среды» национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации».

Концепция стала первым документом в Российской Федерации, формирующим основы нормативного регулирования технологий искусственного интеллекта и робототехники.

В Концепции определяются основные подходы к трансформации системы нормативного регулирования в Российской Федерации для развития технологий искусственного интеллекта и робототехники (далее – ИИ и РТ) в различных сферах экономики с соблюдением прав граждан и обеспечением безопасности личности общества и государства.

¹ Федеральный закон от 24.04.2020 г. № 122-ФЗ «О проведении эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой» // Российская газета. 2020. № 131.

² Федеральный закон от 20.07.2020 г. № 217-ФЗ «О внесении изменений в часть четвертую Гражданского кодекса Российской Федерации» // Российская газета. 2020. № 178.

³ Федеральный закон от 31.07.2020 г. № 259-ФЗ «О цифровых финансовых активах, цифровой валюте и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Российская газета. 2019. № 281.

⁴ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 19.08.2020 г. №2129-р «Об утверждении Концепции развития регулирования отношений в сфере технологий искусственного интеллекта и робототехники до 2024 года» // СЗ РФ. 2020. № 12. Ст. 3460.

Концепция состоит из пяти смысловых блоков:

- общие положения (цели Концепции, цели и задачи регулирования, принципы регулирования и проблемы, а также направления регулирования);
- общепромышленные вопросы: оборот данных, юридическая ответственность в случае применения систем ИИ и РТ, экспорт систем ИИ и РТ, страховые институты, безопасность (в том числе информационная), термины и определения в сфере ИИ и РТ, разработка международных документов в сфере ИИ и РТ;
- отраслевые направления совершенствования регулирования применения технологий ИИ и РТ, такие как медицина, промышленность, транспорт, государственное и муниципальное управление, градостроительство, космическая деятельность и финансовое законодательство;
- регуляторные меры для финансового стимулирования развития отрасли, в том числе механизм государственно-частного партнерства;
- механизмы реализации Концепции, способствующие созданию комфортной регуляторной среды для развития ИИ и РТ.

В настоящий момент Минэкономразвития России осуществляет сбор предложений по реализации Концепции в рамках федеральных проектов национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации».

Вывод по разделу.

В данной главе рассмотрены понятия «цифровизация», «цифровые технологии» и особенности трансформаций, которые переживают рынок труда, индивидуальные и коллективные трудовые отношения в контексте воздействия цифровых технологий на сферу труда.

Процесс перехода общества от индустриальной экономики к цифровой меняет трудовые отношения.

В России реализуется национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации», нацеленная на трансформацию российского государства и общества в связи с переходом от индустриального общества к

цифровому. Программа включает ряд федеральных проектов, выполнение которых позволит осуществить этот переход. Среди таких проектов: «Нормативное регулирование цифровой среды», «Кадры для цифровой экономики», «Цифровое государственное управление». Реализация указанных проектов зависит от адаптации правового регулирования труда к новым условиям.

С понятием цифровизации связан такой новый научно-технологический уклад, который может быть назван «Индустрия 4.0», или «Экономика 4.0». В широком смысле Индустрия 4.0 – новое представление об организации производства и управлении всей цепочкой создания стоимости на протяжении всего жизненного цикла продукции на платформе развития автоматизации и обмена данными, в том числе создание киберфизических систем.

В ближайшие годы перед российским законодателем встанет вопрос об урегулировании использования работодателем высокотехнологичных средств контроля за работниками. Потребность в этом растет как вследствие меняющихся условий наемного труда, так и из-за увеличивающегося риска нарушения неприкосновенности частной жизни работников.

Появилась новая социально-технической концепция – цифровая организации труда. Изменение условий труда происходит по следующим направлениям:

- переход на электронный документооборот, в том числе между работодателями и работниками;
- цифровизация контроля работодателя за выполнением трудовых обязанностей работниками путем использования высокотехнологичных средств контроля;
- автоматизация рабочих процессов через делегирование части функций сложным компьютерным программам (программам-помощникам или виртуальным цифровым ассистентам, чат-ботам);

- автоматизация рабочих процессов через внедрение робототехники на рабочие места (оснащение производственных цехов и складов промышленными, в том числе коллаборативными роботами, рассчитанными на непосредственный контакт с работниками, и внедрение профессиональных сервисных роботов в сфере услуг);
- интеллектуализация процессов управления через применение систем поддержки принятия решения с элементами искусственного интеллекта (алгоритмический менеджмент) и т.д.

В действующем трудовом законодательстве имеются ограничения, не позволяющие полностью перевести отношения в цифровой формат.

ТК РФ не содержит прямых ограничений на использование в локальных документах электронной подписи сторон трудовых отношений для большинства кадровых документов (кроме трудового, ученического, договора о полной материальной ответственности). Необходимо упростить процедуру заключения трудовых договоров с дистанционными работниками, минимизировав направление бумажных договоров, а также (после проведения соответствующего эксперимента) предпринять меры по снятию ограничений на заключение упомянутых видов договоров с оформлением на бумажном носителе.

Состояние и направления развития рынка труда и занятости представлены в свете горизонтальной и вертикальной динамики профессий (должностей). В современных производственных условиях наиболее уязвимыми будут работники с низким и средним уровнем квалификации (вертикальная динамика ввиду высокой конкуренции рабочих мест) в противовес высококвалифицированным специалистам (горизонтальная динамика).

Дистанционные работники – работники, заключившие трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, а также работники, выполняющие трудовые функции дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем.

Цифровизация трудовых отношений должна быть урегулирована таким образом, чтобы обеспечить их стабильность и предсказуемость оценки в случае возникновения правового спора.

2 ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА СРЕДСТВАМИ КОНТРОЛЯ РАБОТОДАТЕЛЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

2.1 Дисциплинарный проступок в цифровой экономике: понятие, обнаружение, процедура привлечения к ответственности

Дисциплинарный проступок – это неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (ч. 1 ст. 192 ТК РФ; п. 35 пост. Пленума ВС РФ от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»¹ (далее — Постановление № 2)).

Порядок применения дисциплинарных взысканий происходит согласно ст. 193 ТК РФ. Акт о совершении дисциплинарного проступка, Образец Приказа о наложении дисциплинарного взыскания, образец Приказа о досрочном снятии дисциплинарного взыскания представлены в Приложениях 1-4.

Работодателю важно в трудовом договоре или должностной инструкции детально описать трудовые обязанности работника. Ведь если не закрепить документально соответствующие обязанности работника, при возникновении спора, правомерность применения мер дисциплинарного воздействия можно будет легко оспорить в судебном порядке².

Нормы трудовой дисциплины отражаются в локальных документах, среди них: Правила внутреннего трудового распорядка; коллективный договор; трудовой договор; должностные инструкции; инструкции по охране труда.; прочие внутренние нормативные акты.

При поступлении на должность новый сотрудник знакомится с прави-

¹ Постановление Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. 2004. № 56.

² Зайцева Л.В. Правовые аспекты применения локальных систем электронного документооборота для регулирования трудовых отношений // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 3. С. 36 - 39.

лами трудовой дисциплины под роспись и, тем самым, обязуется соблюдать их (ст. 21, 189 ТК РФ). У работодателя есть возможность: Поощрять работника за добросовестное соблюдение этих требований и хороший результат работы. Наказывать при несоблюдении правил или ненадлежащим соблюдении их (ст. 22, 192 ТК РФ). Таким образом, дисциплинарный проступок – это неисполнение или ненадлежащее (недобросовестное) исполнение работником своих трудовых обязанностей без уважительной причины, кроме того, нарушение правил, установленных в локальных нормативных актах. У каждого сотрудника свой перечень должностных обязанностей. Соответственно, основанием для дисциплинарного взыскания могут быть разные нарушения (действия и бездействия).

Примером дисциплинарного проступка генерального директора является ненадлежащая организация деятельности предприятия, заключение «кабальных договоров». Главный бухгалтер может плохо организовывать учетную работу, не обеспечивать своевременное перечисление налогов и сборов в бюджет и т.д.

Юридические признаки дисциплинарного проступка. Под дисциплинарным проступком в трудовом праве понимается не всякое спорное действие сотрудника. Чтобы привлечь к ответственности, важно соблюдение формальных условий:

- Должны быть локальные документы, которые подтверждают, что определенную обязанность действительно возлагали на работника (должностная инструкция, трудовой договор или др.).
- Сотрудник до того, как совершил дисциплинарный проступок, был ознакомлен с перечнем обязанностей. В подтверждение имеется его роспись и дата на документе (или в журнале).
- Действие или бездействие работника можно признать виновным (совершенным без уважительных причин).

Если хотя бы один из перечисленных юридических признаков отсутст-

вует, работника нельзя привлечь к ответственности за дисциплинарное нарушение.

Важный момент – работодатель должен не только создать и утвердить комплекс правил, но и позаботиться о создании условий для их надлежащего исполнения. Если же работодатель не создает благоприятных условий для соблюдения трудовой дисциплины, ответственность в случае нарушений лежит на нем, а не на подчиненных. В соответствии с Трудовым кодексом РФ работник обязан:

- соблюдать нормы, действующие у работодателя;
- заботиться о добросовестном исполнении должностных обязанностей; помнить о правилах охраны труда, внутреннем трудовом распорядке и соблюдать все нормы;
- работать в соответствии с Положением о коммерческой тайне и требованиями иной нормативной документации, принятой в компании;
- заботиться о целостности имущества организации; моментально сообщать руководителю о возникновении на предприятии угроз для жизни и здоровья.

Если сотрудник фирмы нарушает какой-либо пункт из перечисленных выше, он не соблюдает трудовую дисциплину.

Виды нарушения трудовой дисциплины работником. Невыполнение работником своих трудовых обязанностей может носить разный характер. Нарушения можно разделить по следующим критериям: место; сроки и время; объем; форма; способ; субъект. Существует три вида нарушений работником трудовой дисциплины:

- технологическое, или невыполнение технологических правил и норм;
- режимное, когда сотрудник нарушает рабочий режим и время отдыха;
- управленческое, при котором работник нарушает субординацию и

координацию при управлении трудом.

Следует различать виды нарушений трудовой дисциплины. К примеру, если работник выпускает бракованный товар в процессе производства, это технологический дисциплинарный проступок. Прогул считается нарушением режима работы предприятия. Чтобы установить причины нарушения трудовой дисциплины, в компаниях проводятся расследования со сбором соответствующей документации. Законодательно нарушения трудовой дисциплины делятся по объектам. Виды дисциплинарных проступков представлены в Приложении.

Нарушением трудовой дисциплины не являются ситуации, в которых сотрудник отказывается:

- выполнять поручения, не связанные с выполнением трудовых обязанностей, если это не производственная необходимость (к примеру, если работник не едет выполнять сельхозработы, нарушения трудовой дисциплины в этом нет);
- работать по выходным дням и праздникам (исключения составляют случаи, о которых сказано в трудовом законодательстве);
- выполнять общественные обязанности в процессе рабочей деятельности;
- выполнять сверхурочные работы.

Нарушение трудовой дисциплины наступает только тогда, когда в сложившейся ситуации виноват сам сотрудник. Если же человек не смог выполнить трудовые обязанности вследствие причин, не зависящих от него по уважительным обстоятельствам (речь идет о плохих условиях и организации труда, недостаточной квалификации), его вины в этом нет.

Так, работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности за нарушения.

Все виды дисциплинарной ответственности предусмотрены статьей 192 Трудового кодекса РФ. Работодатель не вправе расширять этот список.

Виды дисциплинарной ответственности представлены в Приложении 5.

Организациям важно помнить, что это полный перечень видов дисциплинарного наказания, которые можно применить к работнику. Других видов ответственности Трудовой кодекс не предусматривает. Исключения составляют только ситуации, специально предусмотренные законами. На практике коммерческие организации также используют такой вид ответственности, как строгий выговор. Чаще всего он применяется за грубое нарушение, когда работодатель хочет строго наказать работника, но не увольнять его. Строгий выговор трудовым законодательством не предусмотрен, поэтому работник сможет оспорить данный вид наказания в судебном порядке.

Грубые проступки, перечисленные в таблице влекут не только дисциплинарные взыскания, но и более серьезную ответственность – материальную (возмещение убытков при разглашении коммерческой тайны), административную или даже уголовную (например, за кражу, подделку документов и т.д.).

Закрытого перечня видов дисциплинарных проступков нет. В зависимости от должности, сферы деятельности, специфики условия труда возможны правонарушения различного характера. Поэтому, как уже было сказано выше, при определении факта дисциплинарного проступка нужно оценивать те требования, которые установлены для конкретного работника в трудовом договоре, должностной инструкции и других локальных актах организации.

В соответствии с ТК РФ сотрудник обязан соблюдать дисциплину, а с правилами должен быть ознакомлен заблаговременно под подпись. Перед исполнением трудовых обязанностей работник должен быть ознакомлен с требованиями и должностными инструкциями.

У работодателя есть все полномочия выбрать взыскания, применяемые за нарушение трудовой дисциплины, на свое усмотрение. Все зависит от того, насколько серьезно действие, совершенное подчиненным. Обязательные условия наступления дисциплинарной ответственности следующие. К нару-

шениям трудовой дисциплины относится ситуация, в которой работник действительно виноват. Если вины сотрудника нет, дисциплинарные взыскания за нарушение трудовой дисциплины в отношении него невозможны.

На практике в качестве меры дисциплинарного воздействия работодатели лишают работников премии. Насколько это правомерно? Здесь важно не путать дисциплинарную ответственность и необходимость выплаты сотруднику стимулирующих или поощрительных выплат. Так, лишение премии не может быть применено в качестве меры дисциплинарной ответственности.

Такой вид наказания не предусмотрен трудовым законодательством. Вместе с тем, премия – это стимулирующая выплата. И порядок таких выплат работодатель прописывает в локальном акте, чаще всего – в Положении о премировании. И в Положении работодатель вправе предусмотреть, что тем сотрудникам, которые совершили дисциплинарный проступок или имеют дисциплинарное взыскание, премии не выплачиваются. Также можно предусмотреть, что при таких обстоятельствах премии выплачиваются в пониженном размере.

Иными словами, работодатель вправе не выплачивать сотруднику премию, если он совершит дисциплинарный проступок. Но такое условие выплаты (или невыплаты) премии в обязательном порядке должно быть предусмотрено в Положении о премировании. Если Положение подобное условие не содержит, лишать премии сотрудника, совершившего дисциплинарный проступок, организация не может. Фактически это означает, что за совершение дисциплинарного проступка сотрудника можно привлечь к дисциплинарной ответственности в виде замечания, выговора или увольнения. Помимо этого работник может быть лишен премии, если такое условие предусмотрено Положением об оплате труда или Положением о премировании.

ТК РФ предусматривает два вида дисциплинарной ответственности сотрудников. Это:

- общая, предусмотренная ТК РФ и нормами, прописанными во

внутреннем трудовом распорядке организации;

– специальная, предусмотренная отдельными федеральными законами.

Статья 192 ТК РФ гласит, что у работодателя есть полномочия для применения следующих дисциплинарных взысканий: замечаний; выговора; увольнения по определенным основаниям.

Дисциплинарные проступки в соответствии с ТК РФ – это различные правонарушения. Приведем примеры.

1. Однократное грубое нарушение трудовых обязанностей: прогул (нарушение трудовой дисциплины), появление на предприятии в состоянии опьянения, разглашение тайны государственного, служебного или коммерческого характера, нарушение требований об охране трудовой деятельности. Здесь у руководителя есть право применить любую меру взыскания и даже уволить работника за нарушение трудовой дисциплины.

2. Неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин. Здесь речь идет о такой проступке, как, к примеру, опоздание. Если вы – руководитель, помните: уволить за нарушение трудовой дисциплины сотрудника нельзя, если проступок был совершен им впервые. Работодатель может сделать замечание, а если человек повторно совершит проступок – выговор за нарушение трудовой дисциплины. При неоднократном совершении проступка применяют увольнение работника за нарушение трудовой дисциплины (статья 81 пункт 5 ТК РФ);

3. Совершение виновных действий работником, отвечающим за товарно-материальные ценности. Меры взыскания в данном случае могут быть любыми, в том числе увольнение за нарушение трудовой дисциплины (в соответствии с пунктом 7 статьи 81 ТК РФ). При этом взыскание можно применить только к сотрудникам, несущим определенную материальную ответственность, к примеру к бухгалтеру, кассиру, кладовщику. Взыскания, применяемые за нарушение трудовой дисциплины, уместны тогда, когда вслед-

ствие поступков сотрудников руководство теряет к ним доверие.

4. Необоснованное решение, принятое руководителем филиала (представительства), заместителем руководителя организации (филиала, представительства) и главным бухгалтером. В случае возникновения подобных ситуаций уместны любые взыскания, применяемые за нарушение трудовой дисциплины. Если вы приняли решение об увольнении, для начала нужно выявить причинно-следственную связь. Вы должны удостовериться в том, что организация понесла потери и убытки именно по причине необоснованного решения ответственных лиц. При этом, если подобное решение было принято, но негативных последствий за собой не повлекло, увольнение работника за нарушение трудовой дисциплины (основание – пункт 9 статьи 81 ТК РФ) со ссылкой на неэффективную работу и недобросовестное выполнение обязанностей недопустимо.

5. Грубое нарушение руководителем филиала (представительства) или заместителем руководителя организации (филиала, представительства) своих трудовых обязанностей. Оно наступает в том случае, если руководство нанесло ущерб компании или навредило здоровью сотрудников. Речь здесь идет о превышении служебных полномочий, их применении с корыстными целями, выпуске товаров при отсутствии лицензии, нарушении требований охраны труда. Мера взыскания может быть любой, в том числе увольнение за нарушение трудовой дисциплины (пункт 10 статья 81 ТК РФ).

Дисциплинарные взыскания за нарушение трудовой дисциплины допускаются не позже чем через один месяц с того момента, как был обнаружен проступок.

Пример 1. Увольнение правомерно, если работодатель учел тяжесть проступка, обстоятельства его совершения¹.

¹ Решение Видновского городского суда Московской области от 10.06.2020 по делу № 2–3218/2020, апелляционное определение Московского областного суда от 12.10.2020 по делу № 33–25877/2020. URL: <https://sudact.ru/regular/doc> (дата обращения 29.05.2021).

Обстоятельства дела. 15 апреля директора по работе с ключевыми клиентами уволили за прогул. Она сочла это незаконным, так как с 31 марта по 15 апреля работала удаленно. Директор утверждала, что не выходила в офис, поскольку опасалась за свое здоровье и здоровье членов семьи. При этом работница не отрицала, что руководство на её просьбу об удаленной работе ответило отказом. Работодатель же считал, что поступил правомерно. В период объявленной Президентом самоизоляции предприятие работало.

Работница занимала руководящую должность и была обязана присутствовать на предприятии. Согласие на иное ей не давали.

Роспотребнадзор проконтролировал санитарную обстановку, все меры санитарной защиты на предприятии были соблюдены. С учетом занимаемой работником должности взыскание соответствует тяжести проступка.

Позиция судов. Районный суд признал увольнение законным. На работников предприятия указы Президента о нерабочих днях не распространялись. Предприятие продолжало работу, распоряжений работать удаленно работодатель работнику не давал. Доводы истца о выполнении трудовой функции и представленные им информационные письма партнеров на выводы суда не повлияли. Апелляция решение первой инстанции поддержала, подчеркнув, что при наложении взыскания работодатель учел тяжесть проступка.

Пример 2. Работодатель должен достоверно вести учет рабочего времени своих сотрудников. Сведения, которые содержит в себе система учета рабочего времени, не могут противоречить данным табелей учета. Если в одном источнике значится одна информация, а в другом – совершенно иная, руководитель не может доказать факт прогула работника. В Московском городском суде определенного решения по данному вопросу вынести не смогли. В чем заключался спор? Сотрудника одной из организаций в сфере образования, занимавшего должность завкафедрой, уволили в связи с прогулами

по статье 81 ТК РФ¹.

Руководитель посчитал, что подчиненного не было на месте работы в течение нескольких дней в период с 12 до 18 часов. Эту информацию подтвердили данные автоматизированной системы контроля пропусков и служебные записки ректора.

При этом сам сотрудник прогулов не признал и выступил с обращением в районный суд с иском о восстановлении в должности, выплате заработной платы за время вынужденного прогула и признании незаконной меры взыскания со стороны руководства. Президиум Мосгорсуда тщательно изучил материалы дела и отправил их на повторное рассмотрение в суд первой инстанции.

Стало известно, что в часть дней, в которые истцу инкриминировали прогулы, автоматизированная система контроля пропусков не работала. Но материалы дела содержали в себе таблицы учета рабочего времени, которые подписал истец, что подтвердило его нахождение на месте работы в спорные дни. Помимо заведующего кафедрой, таблицы подписали и другие ответственные лица, в связи с чем суд принял их как доказательство.

Каждый факт дисциплинарного проступка должен быть зафиксирован документально. Процедура привлечения к ответственности сотрудника предполагает:

- наличие документальных доказательств (служебная записка непосредственного начальника и (или) акт о совершении проступка);
- получение объяснений от работника;
- рассмотрение всех документов руководителем;
- принятие решения о привлечении или непривлечении к дисциплинарной ответственности;
- оформление приказа руководителя.

Кроме того, дополнительные основания для увольнения по инициативе

¹ Апелляционное определение Московского областного суда от 17.05.2020 г. по делу № 33-4312/2020. URL: <https://sudact.ru/regular/doc> (дата обращения 29.05.2021).

работодателя обязательно должны быть связаны с функциями, обязанностями сотрудника. Практика выработала несколько типичных оснований увольнения дистанционного работника, которые наиболее часто включают в трудовые договоры. Это, в частности:

- неоднократное, более трех раз, несоблюдение сроков выполнения порученной сотруднику работы или несоответствия ее результатов требованиям, закрепленным в трудовом договоре;
- неоднократное, более трех раз, нарушение сроков представления отчетов о выполненной работе;
- отказ сотрудника от использования в работе средств защиты информации, предоставленных или рекомендованных работодателем, и др.

Представляется крайне сложным уволить дистанционного работника за прогул, что объясняется невозможностью доказать сам факт прогула. Дистанционная работа предполагает выполнение трудовой функции вне места нахождения работодателя и вне стационарного рабочего места. Здесь главным условием является использование сотрудником интернета для взаимодействия с организацией (ч. первая ст. 312.1 ТК РФ).

Фактически характер дистанционных трудовых отношений приближен к договору возмездного оказания услуг, когда оплачивается результат работы, а не время, затраченное на ее исполнение. Дистанционный работник вправе самостоятельно определять режим рабочего времени и времени отдыха, если иное не предусмотрено в трудовом договоре (ч. первая ст. 312.4 ТК РФ). То есть все зависит от того, какой режим рабочего времени и его контроля установлены трудовым договором для дистанционного работника.

Нередко возникает ситуация, когда необходимо обеспечить участие дистанционного сотрудника в производственном процессе одновременно с работниками на стационарных рабочих местах. Тогда в трудовом договоре можно конкретизировать режим рабочего времени (ч. первая ст. 312.4 ТК РФ). Например, установить пятидневную рабочую неделю (40 часов) с двумя

выходными днями. В таком случае работодатель может уволить сотрудника за прогул при условии, что будет соблюдена процедура такого увольнения (ст. 84.1, 193 ТК РФ).

Принимая во внимание изложенное, предлагаем следующую дефиницию дисциплинарного проступка, которую следовало бы закрепить в ст. 192 ТК РФ:

– дисциплинарный проступок – это виновное противоправное действие либо бездействие субъекта трудового правоотношения, выразившееся в неисполнении или ненадлежащем исполнении возложенных на него обязанностей с применением цифровых технологий или без.

Такая формулировка отражает основные, существенные свойства (признаки) дисциплинарного проступка и в то же время достаточно лаконична.

В противном случае расширительное толкование дисциплинарного проступка, предложенное, в частности, Ц.А. Ямпольской, не вполне отражает его сущность.

Кроме того, для формирования целостного представления о природе дисциплинарного проступка следует отметить следующее: во-первых, он является разновидностью трудового правонарушения, выступающего основанием для привлечения не только к дисциплинарной, но и иным видам юридической ответственности; во-вторых, его следует отличать от нарушений воинской и учебной дисциплины, которые относятся к числу административных деликтов и находятся в сфере административного права.

Таким образом, в процессе совершенствования трудового законодательства необходимо уделять пристальное внимание вопросам повышения эффективности правовых норм посредством создания четко разработанной понятийной базы и своевременного реагирования на выявленные недостатки ныне действующих законодательных формулировок. Именно такой подход обеспечит качественное правовое регулирование общественных отношений в сфере труда.

В параграфе рассматривается вопрос о влиянии процесса цифровизации экономики на правовое регулирование дисциплинарной ответственности работников в контексте развития понятия «дисциплинарный проступок» как фактического основания применения данного вида юридической ответственности.

Таким образом, дисциплинированность работника в цифровой экономике – это способность соблюдать правила, нормы, инструкции с применением цифровых технологий.

Обнаружение дисциплинарного проступка в цифровой экономике происходит через компьютерные коммуникации и методами соответствующими трудовому законодательству.

Процедура привлечения работника к ответственности в цифровой экономике предполагает наличие или отсутствие доказательств с помощью цифровых технологий.

2.2 Наблюдение за работником как основание привлечения его к ответственности и поощрению

Рассмотрим, каковы правила осуществления видеонаблюдения в отношении работников организации.

Если в одном из подразделений будет установлено видеонаблюдение, то каким образом и какие документы необходимы для этого по отношению к работникам. И какие нормативные документы регламентируют эту процедуру?

В случаях, когда система видеонаблюдения позволяет отслеживать деятельность сотрудников на рабочем месте или в иных помещениях, закрытых для общего доступа, такое наблюдение будет считаться обработкой персональных данных.

В соответствии с требованием ч. 3 ст. 86 ТК РФ все персональные данные работника следует получать у него самого. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение.

В свою очередь, работники и их представители должны быть ознакомлены под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области.

Таким образом, видеонаблюдение на рабочих местах, в производственных помещениях, на территории работодателя является правомерным, если работодателем соблюдены следующие условия:

- видеонаблюдение осуществляется только для конкретных и заранее определенных правомерных целей, связанных с исполнением работником его должностных (трудовых) обязанностей;
- работники поставлены в известность о ведении видеонаблюдения (таким образом реализовано право работника на полную и достоверную информацию об условиях труда);
- видеонаблюдение ведется открыто, в помещениях, где установлены видеокамеры, имеются соответствующие информационные таблички в зонах видимости камер.

Для указанных целей необходимо:

1. Оформить приказ на установку систем видеонаблюдения. Работодатель должен предоставить полную информацию своему сотруднику о рабочем месте и условиях его труда. Поэтому руководители, обязательно под подпись уведомляют своих работников об установленных скрытых или не скрытых видеокамерах.

Оговорку об этом необходимо включить в трудовой договор со всеми

вновь принимаемыми работниками. А тех работников, которые уже работают на момент монтажа видеокамер, в соответствии со ст. 74 Трудового кодекса РФ необходимо письменно уведомить о планируемых изменениях условий труда за два месяца до их введения.

2. Ознакомить под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области.

3. Утвердить внутренние документы, в которых обозначить порядок и сроки хранения видеозаписей, и ответственных лиц, имеющих доступ к системе видеонаблюдения.

4. В тех помещениях, где будет вестись видеонаблюдение, разместить информационные таблички.

Сотрудника можно уволить за прогул, если он без уважительных причин в течение всего рабочего дня или более четырех часов подряд отсутствовал на рабочем месте. При этом рабочим местом признают место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя, ст. 209 ТК РФ.

Дистанционная работа предполагает, что работник трудится вне какого-либо места, которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя, ст. 312.1 ТК. Это следует из самого определения дистанционной работы.

В трудовом договоре о дистанционной работе указывают, что сотрудник работает вне места нахождения компании или ее обособленного подразделения, ст. 312.1 ТК. При этом договор должен содержать условие о месте работы, в котором дистанционный работник непосредственно исполняет трудовые обязанности, письмо Роструда от 07.10.2013 № ПГ/8960-6-1. Это место его нахождения, то есть город, где работник будет выполнять трудовую функцию, письмо Минфина от 01.08.2013 № 03-03-06/30978.

Условие о месте работы дистанционного работника имеет значение в двух случаях. Первый — когда сотрудника отправляют в командировку, в том числе к месту нахождения работодателя, и нужно оплатить командировочные расходы. Второй — если работник трудится в местности с неблагоприятными климатическими условиями и ему положены особые гарантии, например районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

У дистанционного работника нет рабочего места, подконтрольного работодателю

Рабочего места, подконтрольного работодателю, у дистанционного работника нет. Указать в договоре адрес помещения или здания, где работник должен трудиться, можно, но рабочим местом по смыслу статьи 209 ТК оно не будет. Работодатель вправе контролировать самого работника, например с помощью средств связи или специальных компьютерных программ, но не помещение, откуда сотрудник выполняет свои обязанности.

Тем не менее возможна ситуация, когда в течение рабочего дня сотрудник отсутствует в том месте, где, по мнению работодателя, должен находиться. Тогда компания предпринимает попытку уволить его за прогул. Будет ли она успешной, зависит от формулировки трудового договора.

В договоре указали, где работник должен исполнять обязанности. В условиях пандемии многие компании были вынуждены перевести сотрудников на дистанционную работу. Произошло это не потому, что работники и работодатели так захотели, а из-за необходимости обеспечить социальное дистанцирование и позволить работникам соблюдать режим самоизоляции. Поэтому в дополнительное соглашение о временной работе из дома могли включить условие, что работник должен выполнять обязанности по адресу своего проживания. В спорной ситуации работодатель может ссылаться на то, что сотрудник в рабочее время отсутствовал в этом месте. Формально основание для этого есть, однако какое решение примет конкретный судья,

спрогнозировать сейчас нельзя.

Суды иногда широко трактуют понятие рабочего места, например когда рассматривают споры об увольнении за прогул работников с разъездным характером работы. У таких сотрудников, как и у дистанционщиков, нет стационарного рабочего места.

Однако есть случаи, когда работодателю удалось доказать, что работник фактически не находился в том месте, где должен был исполнять свои обязанности, хотя оно и не являлось его рабочим местом по смыслу статьи 209 ТК.

Пример. Медицинский представитель не пришла на встречу с клиентом. Сотрудницу уволили за прогул, хотя встреча должна была пройти не на территории работодателя. Суд признал увольнение законным. Довод сотрудницы о том, что при разъездном характере работы не может быть прогула, суд не принял, поскольку о дате, времени и месте встречи сотрудница знала¹.

Доказать, что работника не было в месте проживания будет сложнее, чем в отношении сотрудника, которому установили разъездной характер работы. В последнем случае работодатель может использовать, к примеру, данные геолокации или ссылаться на показания свидетелей — клиентов, контрагентов. Когда сотрудник работает из дома, это сделать не получится.

Если компания все же сможет доказать, что сотрудник на удалённой работе в рабочее время отсутствовал по адресу, который оговорили в его договоре в качестве места работы, суд может занять сторону работодателя. Однако в таком деле многое будет зависеть от усмотрения судьи, так как формально такое нарушение дистанционным работником трудовой дисциплины все равно нельзя считать прогулом.

В договоре не указали, где работник должен исполнять обязанности. Работодатель может попытаться уволить сотрудника на удалённой работе

¹ Определение Краснодарского краевого суда от 07.06.2018 № 33-16435/2018. URL: <https://sudact.ru/regular/doc> (дата обращения 29.05.2021).

за прогул и в том случае, если в трудовом договоре не указали, по какому адресу тот должен исполнять обязанности. В таком случае ссылаются на то, что сотрудник весь день не выходил на связь. Однако аналогичная докризисная практика показывает, что суды не считают, что данный факт подтверждает отсутствие сотрудника на рабочем месте.

Пример. С Некрасовым заключили договор о дистанционной работе. В рабочий день он с 9.00 до 18.00 не отвечал на звонки, не составлял план работы и отчет о его выполнении. Поэтому сотрудника уволили за прогул, ссылаясь на то, что его не было в рабочее время по месту жительства. Суд восстановил сотрудника. Судьи указали, что согласно трудовому договору место работы истца определено по адресу места жительства. То, что работник не выходил на связь, не доказывает, что он отсутствовал по месту жительства, поэтому увольнение за прогул незаконно¹.

Таким образом, доказать, что удаленный работник отсутствовал в месте своего нахождения, проблематично. Поэтому если сотрудник плохо работал на удалённой работе, безопаснее его увольнять не за прогул, а за систематическое неисполнение обязанностей, п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК.

Как при удаленной работе обмениваться с работником документами. Если в трудовом договоре предусмотрели, что дистанционный сотрудник и работодатель взаимодействуют путем обмена электронными документами, стороны должны использовать усиленные квалифицированные электронные подписи. То есть электронной подписью работодатель должен заверить акт о проступке, запрос объяснений и приказ о взыскании, а работник – свое объяснение.

Если в договоре не прописали, что взаимодействуют путем обмена электронными документами с использованием электронной подписи, документы, которые работник должен подписать, направляйте ему по почте или с курьером. Соответственно, сотрудник вернет вам документ с подписью

¹ Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 23.03.2018 по делу № 33-3223/2018. URL: <https://sudact.ru/regular/doc> (дата обращения 29.05.2021).

и вышлет оригинал объяснений, если согласится их предоставить.

В нерабочие дни Минтруд разрешил упрощенный порядок обмена документами с удаленными работниками – с использованием скан-копий. Ведомство разъяснило, что при необходимости после окончания нерабочих дней можно оформить документы в установленном порядке, п. 3 письма Минтруда от 27.03.2020 № 14-4/10/П-2741¹.

С учетом этих разъяснений работодателям, которые экстренно перевели работников на удаленную работу, следовало утвердить порядок упрощенного обмена документами и довести его до сведения сотрудников. В любом случае учитывайте, что при обмене скан-копиями работник может утверждать, что его подпись подделали, поэтому в конфликтной ситуации рекомендуем по возможности обмениваться с работником документами в бумажном виде.

Уволить сотрудника на удалённой работе за неоднократное неисполнение обязанностей можно в том же порядке, как и офисного. Чтобы суд не восстановил его на работе, для начала надо убедиться, что в трудовом договоре, должностной инструкции или другом локальном акте прописали обязанности, за неисполнение которых можно наказать работника. Из-за особого характера работы дистанционных сотрудников безопаснее детально закрепить в трудовых договорах, какие действия с их стороны приравниваются к неисполнению трудовых обязанностей. Например, можно обязать дистанционного работника подтверждать получение информации от работодателя по электронной почте, предоставлять отчеты и т. п.

Пример. Марченко несколько дней не выходил на связь. Компания объявила ему выговор. В суде сотрудник ссылался на то, что у него изъяли рабочий компьютер, поэтому он не имел технической возможности выполнять задания и быть на связи. Но оспорить взыскание работнику не удалось.

¹ Письмо Минтруда России от 27.03.2020 № 14-4/10/П-2741 «О дополнении Рекомендаций работникам и работодателям в связи с Указом Президента РФ от 25.03.2020 № 206» // Российская газета. 2020. № 58.

Суд отметил, что в трудовом договоре не закрепляли обязанность работодателя обеспечить сотрудника рабочей техникой¹.

Работодатели столкнулись с тем, что сотрудники на удаленной работе злоупотребляют спиртным, выходят на связь с коллегами в нетрезвом виде. Однако уволить дистанционного работника за появление на работе в состоянии опьянения не получится. И это связано не только с тем, что у него отсутствует рабочее место.

Основная сложность заключается в том, что сотрудника нужно направить на медицинское освидетельствование или составить акт о появлении на рабочем месте в состоянии опьянения в присутствии свидетелей. При удаленной работе компания не имеет возможности освидетельствовать работника на состояние опьянения и точно зафиксировать важные признаки опьянения – пошатывание при ходьбе, учащенное дыхание и пр.

Такие признаки, по мнению Минздрава, указывают, что человек находится в состоянии опьянения, приложение № 2 к Порядку проведения медицинского освидетельствования на состояние опьянения, утвержденному приказом Минздрава от 18.12.2015 № 933н². Бессвязную речь или заторможенность работник может объяснить плохим самочувствием или проблемами со связью.

Поэтому до отмены режима самоизоляции мы рекомендуем не увольнять сотрудников по подпункту «б» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК. Если не готовы мириться с таким поведением работника, запускайте процедуру увольнения за неоднократное неисполнение обязанностей. После того как накопите взыскания, сможете уволить по пункту 5 части 1 статьи 81 ТК. Но не забудьте про правило, что тяжесть наказания должна соответствовать тяжести проступка.

¹ Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 16.09.2019 № 33-19910/2019. URL: // <https://sudact.ru/regular/doc> (дата обращения 29.05.2021).

² Приказ Минздрава России от 18.12.2015 № 933н «О порядке проведения медицинского освидетельствования на состояние опьянения (алкогольного, наркотического или иного токсического)» // Российская газета. 2019. № 98.

Дополнительные основания увольнения.

В трудовой договор о дистанционной работе закон допускает включать дополнительные обязанности работника по информированию работодателя о процессе выполнения работы. Например, работодатель вправе обязать сотрудника присылать регулярные отчеты о работе, отвечать на письма в определенное время.

Пример. Соболева работала в компании менеджером по работе с клиентами, с ней заключили договор о дистанционной работе. Компания уволила сотрудницу, ссылаясь на основания, указанные в договоре, — нарушение сроков предоставления отчетов и изменение стратегии развития из-за неудовлетворительных результатов деятельности работника в регионе. Соболева обратилась в суд и просила восстановить ее на работе. В суде компания подтвердила, что сотрудница не присылала отчеты. Также работодатель представил протокол, подтверждающий изменение стратегии развития в регионе. В результате суд занял сторону компании и даже признал законным, что в приказе об увольнении сослались сразу на два основания, указанных в трудовом договоре¹.

Если сотрудник не будет этого делать, можно его уволить по дополнительному основанию, которое указали в договоре. Правда, только в том случае, когда это связано с недобросовестным поведением работника, информация Роструда от 27.04.2020. Главное – фиксировать нарушения.

Если при переводе на работу из дома не оформлено соглашение с работниками надлежащим образом, в частности, не использовали в соглашении слова «дистанционная работа», применять дополнительные основания увольнения не рекомендуется. Велик риск, что в этом случае суд признает увольнение незаконным.

Для дистанционной работы дополнительные основания не должны быть размытыми, противоречить законодательству и носить дискриминаци-

¹ Апелляционное определение Московского городского суда от 12.04.2017 № 33-4427/2017. URL: <https://sudact.ru/regular/doc> (дата обращения 29.05.2021).

онный характер. Например, нельзя указывать, что работник может быть уволен в связи с отсутствием у работодателя достаточного объема работ, производственной необходимостью, сменой семейного положения, места жительства и т. п.

При увольнении по специальным основаниям надо соблюдать порядок, предусмотренный при увольнении за грубый проступок. То есть нужно действовать так же, как при применении дисциплинарного взыскания, ст. 193 ТК. В частности, если работник не отправляет отчеты или не связывается с работодателем, то перед увольнением надо затребовать письменные объяснения.

Пример. Гаврилова уволили в связи с неоднократным нарушением работником сроков предоставления отчетов о выполненной работе, ч. 1 ст. 312.5 ТК. Сотрудник обратился в суд и заявил, что у начальника раньше не было вопросов по отчетам. Гаврилову не сообщили о докладных и служебных записках и не запросили объяснения, поэтому его увольнение незаконно. Представитель работодателя настаивал, что нет оснований применять статью 193 ТК и запрашивать объяснения, ведь Гаврилова увольняют не по инициативе работодателя. Однако суд признал увольнение незаконным¹.

Если у работника есть бумажная трудовая книжка, внесите в нее запись об увольнении. Отправьте в ПФР отчет СЗВ-ТД не позднее следующего дня, после того как издали приказ об увольнении.

Рассмотрим, как изменилось понятие «дисциплинарный проступок» в цифровой экономике.

Дистанционная занятость порождает на практике ряд проблем, одной из которых является обеспечение дисциплины труда дистанционных работников. Важнейшим средством обеспечения дисциплины труда дистанционных работников служит контроль со стороны работодателя.

¹ Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 21.11.2017 по делу № 33-12948/2017. URL: <https://sudact.ru/regular/doc> (дата обращения 29.05.2021).

Наложение на работника дисциплинарного взыскания возможно только в порядке, установленном ст. 193 ТК РФ. Соблюдение процедуры, приведенной в этой статье, имеет большое практическое значение для работодателя, поскольку невыполнение указанных требований может повлечь за собой признание приказа о привлечении работника к дисциплинарной ответственности незаконным даже в том случае, если будет установлено, что дисциплинарный проступок действительно имел место.

В процедуре применения дисциплинарного взыскания выделяют следующие этапы:

- 1) фиксация дисциплинарного проступка;
- 2) истребование у работника письменного объяснения по факту совершенного им проступка, получение такого объяснения либо составление акта о непредоставлении работником объяснения;
- 3) учет тяжести совершенного проступка и обстоятельств, при которых он был совершен;
- 4) получение согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (при применении дисциплинарного взыскания в виде увольнения в отношении работника в возрасте до 18 лет, ст. 269 ТК РФ);
- 5) учет мнения представительного органа работников (в случаях, предусмотренных статьями 39, 373, 374, 405 ТК РФ);
- 6) издание приказа о привлечении работника к дисциплинарной ответственности.

За время действия норм трудового законодательства, регулирующих дистанционную занятость, вопросы дисциплины труда дистанционных работников освещались лишь фрагментарно в рамках научных статей, посвященных, как правило, правовому статусу дистанционного работника в целом, порядку оформления с ним трудовых отношений. В связи с этим разработка способов обеспечения работодателем дисциплины труда работников пред-

ставляется особенно актуальной. К настоящему моменту накоплена и база судебной практики, связанная с разрешением споров о привлечении дистанционных работников к дисциплинарной ответственности¹.

Увеличилась дистанционная занятость на рынке труда, на основе правоприменительной практики выделяет специфические правила привлечения к дисциплинарной ответственности работника, выявляет способы контроля работодателя за трудовой дисциплиной удаленного работника (в частности, технические средства, программное обеспечение).

Прежде всего, отметим, что хотя дистанционная работа и подразумевает контроль со стороны работодателя, само понятие дисциплины труда в данном случае претерпевает определенные изменения. Классическое понятие дисциплины труда не может быть использовано для конструирования трудовых отношений при нетипичных формах занятости, в частности при дистанционной работе. В связи с этим возникают вопросы о фиксации, например, опозданий работника или его прогула, а также иных моментов, касающихся нарушения режима рабочего времени, если такой определен соглашением сторон.

Так, дистанционного работника проблематично уволить за прогул, если он отсутствовал в месте нахождения работодателя более четырех часов подряд. На практике возникают случаи, когда в трудовом договоре нет указания на дистанционный характер работы и работодатель, воспользовавшись данным пробелом, увольняет удаленного сотрудника за прогул. Однако в суде работник может доказать фактическое наличие дистанционной работы, в частности с помощью скриншотов электронной переписки с представителем работодателя. И если все признаки, присущие дистанционной работе (ст. 312.1 ТК РФ), нашли отражение в конкретных правоотношениях, суд примет сторону работника.

¹ Бочарникова М.А. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: Учеб. пособие // Отв. ред. Ю.Л. Орловский. М.: Проспект, 2014. С. 19.

Прогоул дистанционного работника – одно из самых сложно доказуемых дисциплинарных нарушений. Связано это в первую очередь с тем, что в трудовом договоре о дистанционной работе рабочее место сотрудника часто не указано или обозначено неточно. Например, встречаются такие формулировки: «адрес фактического проживания работника», «г. Москва», «г. Санкт-Петербург и Ленинградская область» и т.п.

Прогоулом считается отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд (ст. 81 ТК РФ). Возникает вопрос: как работника уволить за прогул, если его рабочее место не установлено или не конкретизировано?

На примере одного из судебных актов рассмотрим ситуацию, когда за прогул уволили дистанционного работника, в трудовом договоре которого рабочее место было установлено так – «адрес фактического проживания». В этом деле рассматривался вопрос законности увольнения сотрудника из-за того, что он не явился в офис на назначенную с руководителем встречу, который прождал его четыре часа.

В трудовом договоре работника была прописана обязанность исполнять поручения руководителей. Также был установлен разъездной характер работы, т.е. сотрудник не всегда работал дома, несмотря на указание в договоре «адреса фактического проживания» в качестве рабочего места.

Суд первой инстанции встал на сторону работодателя. Решение было обосновано тем, что рабочее место работника – это место, где он должен находиться или куда ему необходимо прибыть для выполнения рабочих обязанностей и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя (п. 6 ст. 209 ТК РФ).

Суд апелляционной инстанции с таким выводом не согласился, но при этом установил, что работник не исполнил свою трудовую обязанность. Суд изменил основание увольнения в порядке ст. 394 ТК РФ: им стало неисполнение поручения работодателя. Оно было зафиксировано в трудовом догово-

ре как одно из дополнительных оснований, по которым работник может быть уволен.

Рассмотренный пример показывает, что необходимо четко фиксировать в трудовом договоре обязанности работника, за неисполнение которых его можно уволить

Пример. Увольнение незаконно, если «прогул» был в нерабочие дни и на компанию распространялись указы Президента¹.

Обстоятельства дела. По словам работницы, с 1 апреля по 11 мая она работала дистанционно по устному согласованию с работодателем. Однако сам работодатель расценил эти дни как прогулы и 12 мая уволил работницу. В таблице учета рабочего времени дни с 1 по 10 апреля, за исключением выходных, были отмечены как отработанные, а с 13 апреля по 11 мая, за исключением выходных и праздников, – как дни, в которые работница не явилась по невыясненным причинам. Работодатель объяснил это тем, что только 13 апреля обнаружил отсутствие работницы².

Позиция суда. Апелляция признала увольнение незаконным и взыскала с работодателя зарплату работницы с 13 апреля по 11 мая. Вопреки утверждениям работодателя на него распространялись указы Президента о нерабочих днях. В таких условиях невыход работницы на работу нельзя назвать отсутствием без уважительных причин. Кроме того, о необходимости выйти на работу работницу не извещали.

Доказательств того, что работница не подлежит переводу на удаленную работу в связи с необходимостью ее непосредственного участия в обеспечении непрерывного технологического и иных процессов, необходимых для обеспечения функционирования компании, в деле нет.

¹ Указ Президента РФ от 02.04.2020 г. № 239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» // Российская газета. 2020. № 128.

² Апелляционное определение ВС Чувашской Республики от 14.10.2020 по делу № 33-3479/2020. URL: <https://sudact.ru/regular/doc> (дата обращения 29.05.2021).

Режим рабочего времени и времени отдыха обычно устанавливается дистанционным работником самостоятельно (ст. 312.4 ТК РФ). Это общее правило, работник вправе по своему усмотрению организовать свой труд, использовать необходимые оборудование, инструменты. Однако правило ст. 312.4 ТК РФ носит диспозитивный характер.

Соответственно, в ряде случаев в целях осуществления контроля соглашением сторон могут быть предусмотрены и конкретные формы организации труда, что весьма распространено в зарубежной практике и постепенно имплементируется в нашей стране. Так, в трудовой договор с работником может включаться условие о том, что работник должен находиться на связи с работодателем в течение рабочего времени, установленного в организации правилами трудового распорядка. При этом данное правило может быть актуально не только для так называемых компьютерных надомников. Некоторые работодатели могут передавать дистанционным работникам планшеты для связи с организацией с установленными на них техническими средствами контроля.

Однако, даже если работник самостоятельно организует время своего труда и отдыха, контроль со стороны работодателя обеспечивать можно и нужно. Такой контроль мотивирует работника к соблюдению трудовой дисциплины и одновременно минимизирует риски работодателя при привлечении дистанционного работника к дисциплинарной ответственности. Удаленность работника от работодателя не должна становиться непреодолимым препятствием для осуществления указанного контроля.

В разных странах контроль работодателя осуществляется по-разному. Например, в Австрии работник обязан в течение рабочего дня с определенной периодичностью направлять работодателю отчеты, в которых, помимо прочего, указываются место нахождения работника, конкретная деятельность, осуществляемая им в данный момент. В Болгарии работники обязаны наряду с отчетами направлять работодателю хронометраж дня; кроме того,

представитель работодателя контролирует удаленных сотрудников посредством телефонной связи. В Германии и Люксембурге коллективные соглашения предусматривают периодические контакты представителей работодателя с удаленными сотрудниками в течение рабочего дня в определенное время¹.

Таким образом, при дистанционной занятости можно говорить о совершенно иной категории дисциплины труда, когда организация труда осуществляется дистанционным работником самостоятельно. Здесь дисциплинарная ответственность, на наш взгляд, приобретает черты гражданско-правовой ответственности в силу частноправового регулирования. В то же время при установлении трудовым договором определенных правил подчинения работника распорядку либо четкого алгоритма контроля со стороны работодателя категория дисциплины труда дистанционного работника, несмотря на трансформацию понятия, остается в русле трудового регулирования.

В настоящее время информационно-коммуникационные технологии достигли такого уровня, что они вполне могут служить в том числе обеспечению дисциплины труда работников. Особую роль здесь необходимо отвести программному обеспечению, позволяющему работодателю контролировать исполнение обязанностей работником.

Интересны разработки в данном направлении ведущих фирм в области высоких технологий. Так, компания Apple предлагает специальное программное обеспечение, с помощью которого происходит отслеживание движений курсора на компьютере дистанционного работника, и эти данные передаются представителю работодателя. Если определенное время курсор не движется, то удаленному работнику направляется сообщение. Для ответа на такое сообщение работнику дается 30 сек., и если ответа не последовало, то работника могут проконтролировать с помощью звонка, включения веб-

¹ Томашевский К.Л. Цифровизация, ее влияние на рынок труда и трудовые отношения (теоретический и сравнительно-правовой аспекты) // Вестник СПбГУ. Право. 2020. Т. 11. Вып. 2. С. 7-11.

камеры и т.д.¹

В июне 2017 г. в США (Калифорния) прошла конференция Legalweek, на которой были представлены технологии для юристов, в том числе программы для обеспечения дисциплины труда дистанционных работников. В частности, речь идет о биллинговых программах, производящих учет и синхронизацию затраченного пользователем времени на тот или иной вид работы².

Таким образом, проблему обеспечения дисциплины труда дистанционного работника, контроля со стороны работодателя вполне успешно можно решить при помощи специального программного обеспечения и необходимых для него технических средств. Это не будет противоречить общему правилу, закрепленному в ст. 312.4 ТК РФ. Более того, зарубежные страны, где дистанционный труд используется гораздо более продолжительное время, активно разрабатывают и внедряют технические средства работодателю контроля.

Подобные компьютерные технологии могут быть использованы для поддержания дисциплины труда не только надомников, но и иных дистанционных работников, которые используют информационно-коммуникационные технологии для связи с работодателем. Речь, в частности, идет о коворкинге (от англ. *coworking* - совместно работающие), при котором труд дистанционных работников организуется в едином пространстве, например в торговом центре, где работодатель арендует рабочие места³. Наибольшее распространение коворкинг получил среди дизайнеров, программистов, фрилансеров.

В данном случае установить необходимое программное обеспечение и наладить контроль за состоянием оборудования гораздо проще, поскольку

¹ Указ Президента Российской Федерации от 9.05.2017 № 203 «Стратегии развития информационного общества в РФ на 2017-2030 гг.» // СЗ РФ. 2017. № 20. Ст. 2901

² Legalweek-2017: новые инструменты для работы юриста // Право.ру. 2017. 14 июля. URL: <https://pravo.ru/opinions/view/142474> (дата обращения 20.05.2021).

³ Городнянская К.А. Дистанционные работники: проблема организации труда // Science Time. 2017. № 2. С. 112.

работодатель сам организует рабочее место сотрудника.

Работодателю своими силами необходимо поддерживать работоспособность технических средств и программного обеспечения, используемых дистанционным работником. Работодатель не вправе привлекать к дисциплинарной ответственности дистанционного работника в случае, когда неисполнение либо ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей было вызвано неисправностью оборудования или программного обеспечения. Так, в соответствии с условием трудового договора о дистанционной работе работнику N. был предоставлен планшетный компьютер и время нахождения N. на работе фиксировалось посредством введения им данных учета своего времени в информационную базу предприятия с помощью предоставленных работодателем технических средств. N. отчеты не предоставил ввиду неисправности указанных технических средств, после чего был привлечен к дисциплинарной ответственности в виде выговора. После повторения аналогичной ситуации N. был уволен, а затем обратился в суд с требованием о восстановлении на работе. Суд отклонил доводы работодателя о том, что при неисправности оборудования дистанционный работник должен был представлять отчеты посредством своего персонального компьютера и личной электронной почты, и иск N. был удовлетворен¹.

Для привлечения дистанционного работника к дисциплинарной ответственности по дополнительным основаниям следует зафиксировать эти основания и порядок привлечения к дисциплинарной ответственности, например, в локальных нормативных актах и ознакомить с ними работника, проверить требуемые подписи в трудовом договоре. О необходимости соблюдения данных правил свидетельствует и судебная практика².

Соглашением сторон, а также локальными актами работодателя может

¹ Решение Красносельского районного суда (г. Санкт-Петербург) от 23 марта 2017 г. по делу № 2-10722/2016. URL: <https://sudact.ru/regular/doc> (дата обращения 25.05.2021).

² Апелляционное определение Курганского областного суда от 11 июня 2015 г. по делу № 33-1534/2015. URL: <https://sudact.ru/regular/doc> (дата обращения 25.05.2021).

быть установлен особый режим рабочего времени для дистанционных работников. Нарушение такого режима может служить основанием для привлечения дистанционного работника к дисциплинарной ответственности. Так, в соответствии с трудовым договором о дистанционной работе работник N. должен был присутствовать в офисе работодателя в определенные дни и в определенное время. N. нарушил данную обязанность, что повлекло применение к нему дисциплинарного взыскания в виде увольнения. В суде, оспаривая указанную меру, N. заявлял, что он как дистанционный работник вправе самостоятельно организовывать свое рабочее время. Суд приведенные доводы отклонил, поскольку в трудовом договоре закреплялись согласованные условия режима труда, несоблюдение которых выступает основанием привлечения к дисциплинарной ответственности¹.

Кроме того, дистанционная занятость предусматривает снижение или полное отсутствие контроля работника со стороны работодателя. Данное положение также не свойственно трудовому законодательству РФ. Судебная практика показывает, что традиционное понимание трудовых отношений основано на осуществлении управления и контроля работодателем процесса труда. Поэтому при отсутствии условий в трудовом договоре о выполнении работы именно дистанционно, посредством сети «Интернет» работодатель вправе требовать фактического присутствия работника на рабочем месте в соответствии с правилами трудового распорядка².

Таким образом, установленная система видеонаблюдения может являться вариантом обеспечения контрольной функции и анализа полученной информации для проведения необходимых профилактических мероприятий, рационализации рабочего времени и эффективности труда персонала предприятия, а также служить доказательной основой для привлечения работника

¹ Решение Центрального районного суда г. Волгограда от 22.05.2014 г. по делу № 2-1156/2014. URL: <https://sudact.ru/regular/doc> (дата обращения 25.05.2021).

² Постановление Президиума Санкт-Петербургского городского суда от 16.11.2016 № 44г-132/2016 //Трудовое право России и за рубежом 2018. № 1.

к дисциплинарной ответственности.

2.3 Совершенствование трудового законодательства при применении инновационных способов применения дисциплинарных взысканий и поощрений в условиях цифровизации экономики

Изменение условий наемного труда происходит по следующим направлениям:

- переход на электронный документооборот, в том числе между работодателями и работниками;
- цифровизация контроля работодателя за выполнением трудовых обязанностей работниками путем использования технологичных средств контроля;
- автоматизация рабочих процессов через внедрение робототехники на рабочие места (оснащение производственных цехов и складов промышленными, и внедрение профессиональных сервисных роботов в сфере услуг);
- интеллектуализация процессов управления через применение систем поддержки принятия решения с элементами искусственного интеллекта (алгоритмический менеджмент) и т.д.

ап

В ТК РФ потребуется установить требования к электронному формату указанных выше документов и процедуре издания локальных нормативных актов работодателем.

К изменениям в трудовом законодательстве приведет и расширение использования работодателями цифровых инструментов для контроля за выполнением трудовых обязанностей работниками.

Работник должен добросовестно исполнять обязанности, возложенные трудовым договором, соответственно, работодатель вправе проверять, насколько добросовестно работник выполняет трудовую функцию. К примеру,

работник не вправе в рабочее время и на рабочем оборудовании заниматься личными делами, вести личную переписку, а работодатель имеет право контроля за контентом и за передачей работником информации посредством электронных коммуникаций.

Специальные компьютерные программы, установленные на рабочем оборудовании, отслеживают и собирают информацию в режиме реального времени. Российскими судами признано право работодателей мониторить рабочие компьютеры сотрудников.

Как, например, это было в деле, рассмотренном Мосгорсудом в апреле 2015 г. (Апелляционное определение Московского городского суда от 20 апреля 2015 г. по делу № 33-12843 и Определение Московского городского суда от 20 октября 2015 г. № 4Г/8-9884/2015)¹:

П. отправила на личную почту несколько файлов со служебной информацией, а затем сбросила их на флешку. Уже на следующий день на имя руководителя поступила служебная записка от специалиста по информационной безопасности о выявлении факта копирования на флеш-носитель файлов, содержащих конфиденциальную информацию с указанием времени копирования и наименования файлов. С работницы потребовали объяснений, а затем уволили по подп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (разглашение охраняемой законом коммерческой тайны). По-видимому, работодатель не поверил словам П. о том, что копировала она файлы для работы на дому, в том числе и во время болезни, а намерений разглашать информацию не имела. Увольнение работница обжаловала в суде.

Суд встал на сторону работодателя, поскольку работник и работодатель в обязательстве о неразглашении сведений предусмотрели запрет работника на производство несанкционированных выписок и копий документов с информацией, составляющую коммерческую и банковскую тайну. Скопировав конфиденциальную информацию на флеш-носитель и отправив ее на почто-

¹ Определение Московского городского суда от 20 октября 2015 г. № 4Г/8-9884/2015). URL: <https://sudact.ru/regular/doc> (дата обращения 29.05.2021).

вый сервер, работник тем самым создал условия по выводу данной информации из-под контроля работодателя, что повлекло нарушение принятых на себя обязательств по неразглашению охраняемой тайны

Как видим, отслеживание активности компьютеров позволило работодателю применить столь радикальные меры за привычное копирование файлов на флеш-носитель.

Согласно действующему законодательству, такой контроль будет нарушением закона только если работодатель использует технические средства, применение которых запрещено, или производит наблюдение без предупреждения, либо такой контроль явно не соответствует трудовой функции работника.

Современные цифровые инструменты – программы, сканеры, сенсорные датчики существенно расширяют возможности работодателей контролировать работников. Это объясняется техническим прогрессом параллельно в трех направлениях: в совершенствовании инструментов проверки, их удешевлении, в скорости передачи и обработки информации. Большую роль в распространении этих технологий сыграло и повышение внимания к вопросам безопасности в общественных местах.

Подобным образом реализуемый контроль со стороны работодателя меняет условия труда: работники постоянно находятся «на виду», их действия записываются и могут быть просмотрены и проанализированы в любое время; налицо увеличивающееся с развитием технологических возможностей нарушение баланса интересов в системе отношений «работодатель – работник», зафиксированного трудовым законодательством.

Распространению алгоритмического управления на производстве способствуют не только экономические факторы, но и социальные вызовы, подобные пандемии COVID-19.

Исследователи из университетов Огайо и Калифорнии Р. Бейлсом и К. Стоун, доказывают что электронный мониторинг, проводимый с помощью

систем искусственного интеллекта, превращает рабочее место в безграничное, угрожает частной жизни работников, усугубляет дискриминацию в сфере занятости и уничтожает защиту со стороны трудового законодательства.

Технологии меняют не только условия и содержание труда, но и повышают риск вторжения работодателей в частную жизнь работников. Институт защиты персональных данных работников нуждается во включении норм, ограничивающих возможности использования работодателем арсенала современных средств мониторинга. Нарушение неприкосновенности частной жизни работника происходит, например, когда средства мониторинга не разделяют рабочее и нерабочее время, накапливая данные для последующего интеллектуального анализа. Стремительное развитие сенсорных технологий, прогнозируемое инженерами в течение 2020–2025 годов, добавит возможностей работодателю и увеличит остроту проблемы.

Анализ подхода Европейского суда по правам человека к защите трудовых прав демонстрирует, что Европейская конвенция по правам человека является важным инструментом защиты права на уважение частной жизни сотрудника на работе и защиты персональных данных. В европейской судебной практике разработана система оценки действий работодателя по контролю за выполнением работником своей трудовой функции¹. Допустимым считается выбор работодателем эффективного и при этом наименее навязчивого варианта контроля. Российские суды, рассматривая подобные дела, исходят из права работодателя контролировать исполнение работниками трудовых обязанностей и не анализируют ситуацию в свете возможности принятия работодателем других мер для достижения этой цели.

В трудовом законодательстве необходимо предусмотреть нормы, обеспечивающие неприкосновенность частной жизни работников в условиях цифровизации и увеличивающие степень «гуманизации рабочих мест».

¹ Постановление Европейского Суда по правам человека от 5 сентября 2017 г. Дело «Барбулеску (Barbulescu) против Румынии» (Жалоба № 61496/08) (Третья секция). URL: <https://base.garant.ru/71826442/> (дата обращения 29.05.2021).

Итак, на стадии оформления трудовых отношений с дистанционным работником представляется необходимым включение в трудовой договор следующих положений:

- способы связи с работодателем в течение рабочего времени (в частности, периодичность поддержания связи, программное обеспечение и иные технические средства, необходимые для этого);
- порядок, виды и периодичность предоставления отчетов о проделанной работе;
- порядок дачи объяснений по тем или иным вопросам посредством электронного документооборота;

Так, суд указал на нарушение ответчиком процедуры применения выговора. Работодатель в суде не представил доказательств затребования от работника письменных объяснений, а также доказательств принятия мер для ознакомления дистанционного работника с приказом об увольнении (решение Приволжского районного суда г. Казани от 11.06.2014 г. по делу № М2-3092/14)¹.

- особенности расторжения трудового договора с дистанционным работником;
- другие положения, не противоречащие трудовому законодательству (например, порядок уведомления в связи с неисправностью технических средств, режим работы, график работы и др.).

При привлечении дистанционного работника к дисциплинарной ответственности следует учитывать и течение сроков как для привлечения к ответственности (до месяца со дня обнаружения проступка до шести месяцев со дня его совершения), так и для защиты работником своих прав (три месяца с момента получения приказа о дисциплинарном взыскании по почте). Так, суды отказывают в удовлетворении исковых заявлений при пропуске истцами (дистанционными работниками) установленных законом сроков обращения в

¹ Решение Приволжского районного суда г. Казани от 11 июня 2014 г. по делу № М2-3092/14. URL: <https://sudact.ru/regular/doc> (дата обращения 29.05.2021).

суд даже при неверном определении подсудности споров¹.

Что же касается почтовых отправлений, то суды признают, что направление приказов о наложении дисциплинарных взысканий заказными письмами с описью вложения не противоречит нормам об электронном документообороте между дистанционным работником и работодателем и, более того, подтверждает соблюдение требований ст. 193 ТК РФ².

Таким образом, при привлечении дистанционного работника к дисциплинарной ответственности необходимо учитывать как правила, предусмотренные гл. 30 ТК РФ, так и специфику дистанционной работы, правила, установленные соглашением сторон, локальными нормативными актами работодателя. Взаимодействие с работником, в том числе затребование объяснений, ознакомление с приказами, локальными нормативными актами, должно вестись с точным соблюдением правил электронного документооборота.

Можно сделать вывод о существенной трансформации понятия дисциплины труда в сфере дистанционной занятости и о законодательных пробелах в этой области, которые должны восполняться посредством закрепления соответствующих положений в локальных нормативных актах, а также в трудовых договорах с дистанционными работниками. Самоорганизация труда дистанционного работника должна дополняться не противоречащими законодательству методами контроля со стороны работодателя, которые являются основным способом обеспечения дисциплины труда работника в сфере дистанционной занятости.

В последние годы цифровые технологии создали принципиально новый тип трудового процесса, преобразовав все его основные элементы: предмет труда, средства труда, результат труда.

¹ Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Кемеровского областного суда от 7 апреля 2016 г. по делу № 33-4370. URL: <https://sudact.ru/regular/doc> (дата обращения 29.05.2021).

² Решение Черкесского городского суда от 4 мая 2017 г. № 2-1323/2017_2-1323/2017~М-425/2017_М-425/2017 по делу N 2-1323/2017. URL: <https://sudact.ru/regular/doc> (дата обращения 29.05.2021).

Так, в цифровой экономике предмет труда все чаще приобретает электронную форму. В его качестве выступает информация, первоначальные данные, необходимые для осуществления трудовой деятельности, которые предоставляются в цифровом формате. Именно на работу с ними направлена деятельность современного специалиста, который благодаря своим знаниям и опыту, умению продуцировать инновации вносит необходимые изменения. Средствами же труда становятся различные цифровые устройства, а результатом труда является готовый информационный продукт.

Поскольку сам процесс труда приобретает сетевой характер и осуществляется с обязательным использованием информационно-коммуникационных технологий, а взаимодействие работодателя с работником происходит все чаще дистанционно, включая процесс получения исполнителем задания, контроль над сроками и качеством исполнения, передачу результата труда заказчику и оплату – все это позволяет говорить о переходе к цифровой организации труда.

В широком смысле ей можно дать следующее определение: цифровая организация труда – это комплексная динамическая система организационного обеспечения и использования труда на основе цифровых технологий. Следовательно, цифровой можно считать такую организацию труда, которая, основываясь на современных информационно-коммуникационных технологиях, позволяет обеспечивать эффективное функционирование системы «человек-техника-знание-среда» (трудовой системы) любого уровня и наилучшее исполнение трудовых процессов.

Вывод по разделу.

Дисциплинарный проступок – это неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

1. За подобное деяние установлена дисциплинарная ответственность. Список дисциплинарных наказаний в ТК РФ закрытый. Самым стро-

гим является увольнение.

2. Существуют взыскания, касающиеся отдельных групп работников. Они устанавливаются специальными нормативными актами, федеральными законами.

3. Документирование дисциплинарного проступка обязательно. Оно включает докладную записку, объяснения работника в письменном виде и приказ о применении взыскания.

4. Нарушение порядка и сроков применения взыскания (ст. 193 ТК РФ) делает его незаконным. Наряду с дисциплинарным, могут применяться иные взыскания за нарушение трудового законодательства.

Установленная система видеонаблюдения может являться вариантом обеспечения контрольной функции и анализа полученной информации для проведения необходимых профилактических мероприятий, рационализации рабочего времени и эффективности труда персонала предприятия, а также служить доказательной основой для привлечения работника к дисциплинарной ответственности при нарушении требований трудового права.

Изменения в трудовом праве коснутся в первую очередь институтов рабочего времени, времени отдыха, охраны труда, защиты персональных данных работников, гарантий и компенсаций работникам.

В трудовом законодательстве появятся нормы, регламентирующие использование работодателями высокотехнологичных средств контроля за выполнением трудовых обязанностей работниками и ограничивающие применение систем интеллектуального анализа данных, а также нормы, обязывающие работодателей осуществлять переобучение работников при их замене системами искусственного интеллекта и расширяющие круг субъектов трудового права (законодательство ЕС уже движется в этом направлении).

Сделаем выводы на основе просмотренных судебных споров.

1. Работодатель вправе контролировать исполнение работником трудовой функции любыми законными способами, в том числе и осуществ-

лять контроль за использованием служебной техники, корпоративной почты. При этом риск раскрытия личной переписки лежит на работнике, если он ведет ее со служебного компьютера и с использованием рабочего почтового ящика, иных средств связи, предоставленных работодателем. Отметим, что работодатель при этом не вправе использовать технические и программные средства, применение которых разрешено только ограниченному кругу лиц в специальных условиях (спецслужбы, правоохранительные органы и т. п.), например, средств дистанционной прослушки или дистанционного доступа к личным мобильным и иным устройствам работника. В этом плане более правильным выглядит применение программных средств основанных на анализе интернет-траффика, использования приложений, аппаратных ресурсов, но весьма сомнительно использование средств перехвата по типу кейлоггеров.

2. Работник согласно ч. 1 ст. 21 ТК РФ имеет право на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, поэтому работодатель обязан уведомить работника под роспись о возможности проведения контрольных мероприятий. В частности, в обязательном порядке работников уведомляют о ведении видео- и аудионаблюдения. Нарушение данного требования дает работнику требовать компенсации морального вреда за нарушение его трудовых прав, а именно права на получение достоверной и полной информации об условиях труда и мерах по охране труда. В этом плане, на мой взгляд, работник имеет право знать и о ведении контроля за активностью рабочих компьютеров, прочих мониторинговых действий, так как они также являются составляющими условий труда и охраны труда. Правда, на практике, работники редко обращают на это внимание и редко предъявляют претензии работодателю при отслеживании активности пользователей на рабочих компьютерах, т. к. работники не воспринимают это как угрозу, в отличие от видеонаблюдения.

И все же работодателю рекомендуется разработать (и ознакомить с ним под роспись работников) специальный ЛНА, в котором бы регулировались

вопросы использования средств мониторинга за поведением работника (видеонаблюдение, системы отслеживания активности пользователя и т. п.).

3. Работникам не рекомендуется использовать корпоративную рабочую почту, рабочие аккаунты в социальных сетях и т. п. для личной переписки и личных дел, так как это может расцениваться как нарушение трудовой дисциплины. Работодатель вправе привлечь работника за такие действия к дисциплинарной ответственности. Однако, работодатель не вправе использовать полученную информацию о личной переписке гражданина в каких-либо целях, кроме установления факта нарушения трудовой дисциплины.

Также работникам рекомендую ограничить доступ широкого круга лиц к своим личным страницам в социальных сетях, а также ответственно подходить к размещению информации в Интернете.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В современных условиях хозяйствования в экономической теории и практической деятельности многих государств приобрело актуальность понятие «цифровая экономика», когда ключевую роль во многих сферах деятельности общества стали играть информационные и коммуникационные технологии, которые являются составной частью цифровой экономики.

Актуальность исследуемой темы обусловлена активным внедрением информационных технологий во все сферы жизнедеятельности человека. Область трудовых отношений не является исключением, что подтверждается включением в трудовое законодательство норм, регулирующих труд дистанционных работников. Однако именно в процессе практики реализации цифровых технологий в трудо-правовой сфере обнаруживается много проблем.

В настоящее время значительная часть трудовых отношений оцифровывается. Вместе с тем сам процесс цифровизации общественных отношений несет в себе риски для их участников, особенно это касается физических лиц, в частности работников.

Их интересы как интересы слабой стороны правоотношения должны быть защищены средствами правового характера.

В целях развития цифровой экономики в Российской Федерации распоряжением Правительства РФ от 28.07.2017 № 1632-р утверждена программа «Цифровая экономика Российской Федерации». Эта программа развивает основные положения Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы, утвержденной Указом Президента РФ от 09.05.2017 № 203.

Цифровизация трудовых отношений должна быть урегулирована таким образом, чтобы обеспечить их стабильность и предсказуемость оценки в случае возникновения правового спора.

В России реализуется национальная программа «Цифровая экономика

Российской Федерации», нацеленная на трансформацию российского государства и общества в связи с переходом от индустриального общества к цифровому. Программа включает ряд федеральных проектов, выполнение которых позволит осуществить этот переход. Среди таких проектов: «Нормативное регулирование цифровой среды», «Кадры для цифровой экономики», «Цифровое государственное управление». Реализация указанных проектов зависит от адаптации правового регулирования труда к новым условиям.

В рамках реализации Стратегии и программы «Цифровая экономика Российской Федерации» предполагается активное внедрение информационных технологий во все сферы жизни и соответствующее изменение правового регулирования.

Можно сделать вывод о существенной трансформации понятия дисциплины труда в сфере дистанционной занятости и о законодательных пробелах в этой области, которые должны восполняться посредством закрепления соответствующих положений в локальных нормативных актах, а также в трудовых договорах с дистанционными работниками. Самоорганизация труда дистанционного работника должна дополняться не противоречащими законодательству методами контроля со стороны работодателя, которые являются основным способом обеспечения дисциплины труда работника в сфере дистанционной занятости.

Электронный мониторинг, проводимый с помощью систем искусственного интеллекта, превращает рабочее место в безграничное, угрожает частной жизни работников, усугубляет дискриминацию в сфере занятости и уничтожает защиту со стороны трудового законодательства.

Технологии меняют не только условия и содержание труда, но и повышают риск вторжения работодателей в частную жизнь работников. Институт защиты персональных данных работников нуждается во включении норм, ограничивающих возможности использования работодателем арсенала современных средств мониторинга.

На основании проведенного исследования делается вывод о том, что проводимая государственная политика и действующее трудовое законодательство создают необходимые предпосылки для использования информационных технологий в таких сферах, как организация труда, заключение трудового договора, дистанционная занятость, однако реализация данных норм на практике свидетельствует о многочисленных неотрегулированных проблемах.

При дистанционной занятости можно говорить о совершенно иной категории дисциплины труда, когда организация труда осуществляется дистанционным работником самостоятельно. Здесь дисциплинарная ответственность, на наш взгляд, приобретает черты гражданско-правовой ответственности в силу частноправового регулирования. В то же время при установлении трудовым договором определенных правил подчинения работника распорядку либо четкого алгоритма контроля со стороны работодателя категория дисциплины труда дистанционного работника, несмотря на трансформацию понятия, остается в русле трудового регулирования.

Компьютерные технологии могут быть использованы для поддержания дисциплины труда работников, которые используют информационно-коммуникационные технологии для связи с работодателем. Речь, в частности, идет не только о надомном или дистанционном труде, но и о коворкинге (от англ. *coworking* - совместно работающие), при котором труд дистанционных работников организуется в едином пространстве, например в торговом центре, где работодатель арендует рабочие места¹. Наибольшее распространение коворкинг получил среди дизайнеров, программистов, фрилансеров.

Правовое регулирование цифровой экономики РФ осуществляется в согласовании с целями и задачами развития цифровой экономики в рамках ЕАЭС (Решение Высшего Евразийского экономического совета от 11.10.2017 № 12 «Об Основных направлениях реализации цифровой повестки ЕАЭС до

¹ Городнянская К.А. Дистанционные работники: проблема организации труда // Science Time. 2017. № 2. С. 112.

2025 г.», положениями Стратегии развития информационного общества в РФ на 2017-2030 гг., утвержденной Указом Президента РФ от 09.05.2017 № 203, Указа Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 г.», Национальной стратегии развития искусственного интеллекта на период до 2030 г., утвержденной Указом Президента РФ от 10.10.2019 № 490 «О развитии искусственного интеллекта в РФ», Основных направлений деятельности Правительства РФ на период до 2024 г., утвержденных Правительством РФ 29.09.2018, а также иных документов стратегического планирования РФ, указанных в постановлении Правительства РФ от 02.03.2019 № 234 «О системе управления реализацией национальной программы «Цифровая экономика РФ» (вместе с «Положением о системе управления реализацией национальной программы «Цифровая экономика РФ»))».

В работе рассматривается вопрос о влиянии процесса цифровизации экономики на правовое регулирование дисциплинарной ответственности работников в контексте развития понятия «дисциплинарный проступок» как фактического основания применения данного вида юридической ответственности.

Таким образом, дисциплинированность работника в цифровой экономике – это способность соблюдать правила, нормы, инструкции с применением цифровых технологий.

Обнаружение дисциплинарного проступка в цифровой экономике происходит через компьютерные коммуникации и методами соответствующими трудовому законодательству.

Процедура привлечения работника к ответственности в цифровой экономике предполагает наличие или отсутствие доказательств с помощью цифровых технологий.

Установленная система видеонаблюдения может являться вариантом обеспечения контрольной функции и анализа полученной информации для

проведения необходимых профилактических мероприятий, рационализации рабочего времени и эффективности труда персонала предприятия, а также служить доказательной основой для привлечения работника к дисциплинарной ответственности при нарушении требований трудового права.

Изменения в трудовом праве коснутся в первую очередь институтов рабочего времени, времени отдыха, охраны труда, защиты персональных данных работников, гарантий и компенсаций работникам.

В трудовом законодательстве появятся нормы, регламентирующие использование работодателями высокотехнологичных средств контроля за выполнением трудовых обязанностей работниками и ограничивающие применение систем интеллектуального анализа данных, а также нормы, обязывающие работодателей осуществлять переобучение работников при их замене системами искусственного интеллекта и расширяющие круг субъектов трудового права (законодательство ЕС уже движется в этом направлении).

Предлагаем внести в ст. 312. 4 ТК РФ изменения: за более напряженный интеллектуальный уровень работы удаленно, с применением цифровых технологий, предусмотреть увеличение длительности отпуска на 2 дня. Данное положение определяется коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Предлагаем внести в ст. 312.6. ТК РФ правило: в целях организации труда предусмотреть телекоммуникационные системы наблюдения, при необходимости на рабочем месте дистанционного работника. Это положение прописать в трудовом договоре.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

РАЗДЕЛ 1 НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ И ИНЫЕ

ОФИЦИАЛЬНЫЕ АКТЫ

- 1 Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 01.07.2020 № 11-ФКЗ) // СЗ РФ. 2020. № 31. Ст. 4398.
- 2 Декларация МОТ от 18.06.1998г. «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» // Центр Социально-трудовых прав, 2017 URL: <https://labourcentralasia.org> С.85
- 3 Конвенция МОТ №154 «О содействии коллективным переговорам» от 03.06.1981 г. // Конвенции и рекомендации МОТ (1919-1990): в 2-х томах. Женева. 1991. Т. II. С. 1935-1938.
- 4 Всеобщая Декларация прав человека от 10.12.1948 г. // Российская газета.
- 5 N 235, 10.12.98Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2001. № 1. Ст. 3.
- 6 Федеральный закон «Об общественных объединениях» от 19.05.1995 № 82-ФЗ // СЗ РФ 1995. № 21. Ст. 1930.
- 7 Федеральный закон «О некоммерческих организациях» от 12.01.1996 №7-ФЗ // СЗ РФ 1996. № 3. Ст. 145.
- 8 Федеральный закон «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» от 08.08.2001г. № 129-ФЗ // СЗ РФ 2001. № 33. 27 Ст. 3431.
- 9 Постановление Правительства РФ от 02.03.2019 № 234 «О системе управления реализацией национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» // Российская газета. 2019. № 274.

- 10 Указ Президента Российской Федерации от 9 мая 2017 года № 203 «О стратегии развития информационного общества в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2017. № 20. Ст. 2901.
- 11 Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» // СЗ РФ. 2018 № 20. Ст. 2817.
- 12 Распоряжение Правительства Российской Федерации от 19 августа 2020 г. №2129-р «Об утверждении Концепции развития регулирования отношений в сфере технологий искусственного интеллекта и робототехники до 2024 года» // СЗ РФ. 2020. № 12. Ст. 3460.

РАЗДЕЛ 2 ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

- 13 Аббасова, Е.В. Трудовое право в цифровой реальности: проблемы интеграции / Е.В. Аббасова, В.А. Васильев // Российская юстиция. 2019. № 4. С. 16-18.
- 14 Абрамов, С.Г. Конституционные основы правового регулирования предпринимательской деятельности (исследование объекта правового регулирования деятельности искусственного интеллекта) / С.Г. Абрамов // Пробелы в российском законодательстве. 2019. № 2. С. 51-58.
- 15 Авдеева, И.Л. Этапы стратегического развития цифровой экономики России в условиях глобализации / И.Л. Авдеева // Инновационные кластеры в цифровой экономике: теория и практика: Труды научно-практической конференции / под ред. д-ра экон. наук, проф. А. В. Бабкина. СПб.: Изд-во Политех. ун-та, 2017. С. 134-141.
- 16 Алексеев, И.В. Цифровая экономика: особенности и тенденции развития электронного взаимодействия / И.В. Алексеев // Актуальные направления научных исследований: от теории к практике: материалы X Междунар. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 18 дек.

- 2016 г.). Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2016. № 4 (10). С. 42–45.
- 17 Алексеенко, П.Г. Основные принципы трудового права нуждаются в уточнении / П.Г. Алексеенко // Экономика, социология и право. 2017. № 2. С. 47–50.
- 18 Алетдинова, А.С., Бабкин А.В. Цифровая трансформация экономики и промышленности: проблемы и перспективы: монография / под ред. д-ра экон. наук, проф. А.В. Бабкина. СПб.: Изд-во Политех. ун-та, 2017. URL: <https://labec.spbstu.ru/userfiles/files/monograph/digital-transformation-economy-industry.pdf> (дата обращения 29.05.2021).
- 19 Андиева, Е. Ю. Цифровая экономика будущего, Индустрия 4.0 / Е.Ю. Андиева, В.Д. Фильчакова // Прикладная математика и фундаментальная информатика. 2016. № 3. С. 214-218.
- 20 Архипов, В.В. Регулирование робототехники: введение в робоправо. Правовые аспекты развития робототехники и технологий искусственного интеллекта / под ред. А.В. Незнамова. М.: Infotropic Media. 2018. 232 с.
- 21 Архипов, В.В. Искусственный интеллект и автономные устройства в контексте права: о разработке первого в России закона о робототехнике/ В.В Архипов, В.Б. Наумов// Труды СПИИРАН. 2017. № 6 (55). С. 46–62.
- 22 Архипов, В.В. О некоторых вопросах теоретических оснований развития законодательства о робототехнике: аспекты воли и правосубъектности / В.В Архипов, В.Б. Наумов // Закон. 2017. № 5. С. 157–170.
- 23 Бабанов, В.Н. Факторы и проблемы развития цифровой экономики в России / В.Н. Бабанов// Известия Тульск. гос. ун-та. Экономические и юридические науки, 2017. № 4-1 С. 253–263.

- 24 Бахтеев, Д.В. Искусственный интеллект в криминалистике: состояние и перспективы использования / Д.В. Бахтеев // Российское право: образование, практика, наука. 2018. № 2. С. 43–49.
- 25 Безина, А.К. Трудовой кодекс Российской Федерации: новое в методе правового регулирования трудовых отношений в организации / А.К. Безина // Актуальные проблемы совершенствования научной деятельности в высшей школе: Материалы межвузовской научно-практической конференции. Казань: Изд-во Казань. Ун-та. 2015. С. 171–181.
- 26 Белицкая, И.Я. Особенности регулирования трудовых отношений в условиях цифровой экономики / И.Я. Белицкая, Д.В. Черняева. Экспертный доклад. Москва. 2018. Москва: Изд-во Москва Ун-та ВШЭ С. 158.
- 27 Бундин, М.В. Новые тенденции в правовом регулировании персональных данных и будут ли они по-прежнему принадлежать личности / М.В. Бундин // Законность и правопорядок. 2018. № 3 (19). С. 4–8.
- 28 Василенко, Н.В. Цифровая экономика: концепции и реальность / Инновационные кластеры в цифровой экономике: теория и практика: Труды научно-практической конференции / под ред. д-ра экон. наук, проф. А. В. Бабкина. СПб.: Изд-во Политех. ун-та, 2017. С. 147–151.
- 29 Ваславский, Я.И. Варианты развития электронного правительства. Опыт России, США, КНР / Я.И. Ваславский, С.В. Габуев // Международные процессы. 2017. Т. 15. № 1 (48). С. 108–125.
- 30 Войниканис, Е.А. Искусственный интеллект и право: возможности самообучающихся алгоритмов / Е.А. Войниканис, Е.В. Семенова, Г.С. Тюляев // Вестник. 2018. № 24. С. 137-148.
- 31 Городнянская, К.А. Дистанционные работники: проблема органи-

- зации труда / К.А. Городнянская // Science Time. 2017. № 2. С. 180-187.
- 32 Глоссарий по информационному обществу / Под общ. ред. Ю.Е. Хохлова. М.: Институт развития информационного общества, 2009. С. 164
- 33 Зайцева, Л.В. Экономически зависимые самозанятые: различия национальных подходов к определению правового статуса / Л.В. Зайцева // Вестник Томского государственного университета. 2019. № 446. С. 212-222 .
- 34 Костян, И.А. Трудовое право и цифровая экономика: сочетаются ли они? / И.А. Костян, А.М. Куренной, Г.В. Хныкин // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 4. С. 10-12 .
- 35 Лескина, Э.И. Об обеспечении дисциплины труда дистанционного работника средствами контроля работодателя / Э.И. Лескина // Российский юридический журнал. 2018. № 4. С. 125-131.
- 36 Лушников, А.М. Трудовое право и экономика: проблемы взаимодействия / А.М. Лушников // Вестник Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова. Серия «Гуманитарные науки». 2020 . № 1. С. 54-61.
- 37 Лушников, А.М. Курс трудового права: Учеб.: В 2 т. Т. 1: Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. 2-е изд., перераб. и доп. / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. М., 2009. Статут, 2009. 879 с.
- 38 Лютов, Н.Л. Адаптация трудового права к развитию цифровых технологий: вызовы и перспективы / Н.Л. Лютов // Актуальные проблемы российского права. 2019. № 6. С. 98-107.
- 39 Рудаков, Л. Удаленные (дистанционные) сотрудники: доказательства причин их увольнения / Л. Рудаков // Трудовое право. 2017. № 10. С. 31-42.

- 40 Савельева, Е.А. Цифровая организация труда: направления, принципы, подходы / Е.А. Савельева // Экономика труда. 2018. Том 5. № 4. С. 93-95.
- 41 Сыченко, Е.В. Вклад Европейского суда по правам человека в понимание прав человека в сфере труда / Е.В. Сыченко // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2019. № 5. С. 54-79 .
- 42 Филиппова, И.А. Трансформация правового регулирования труда в цифровом обществе. Искусственный интеллект и трудовое право: научное издание / И.А. Филиппова. Нижний Новгород: Нижегородский госуниверсит им. Н.И. Лобачевского, 2019. 89 с.
- 43 Филиппова, И.А. Трудовое право: вызовы информационного общества / И.А. Филиппова // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2020. № 2. С.162-182.
- 44 Negroponte N. Being Digital. N.Y.: Knopf, 1995. 256 p
- 45 Working anytime, anywhere: The effects on the world of work / Publications Office of the European Union. Geneva, 2017. 27 p.

РАЗДЕЛ 3 ПОСТАНОВЛЕНИЯ ВЫСШИХ СУДЕБНЫХ ИНСТАНЦИЙ И МАТЕРИАЛЫ ЮРИДИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ

- 46 Решение Видновского городского суда Московской области от 10.06.2020 по делу № 2–3218/2020, апелляционное определение Московского областного суда от 12.10.2020 по делу № 33–25877/2020. URL: <https://sudact.ru/regular/doc> (дата обращения 29.05.2021).
- 47 Определение Краснодарского краевого суда от 07.06.2018 № 33-16435/2018. URL: [//https://sudact.ru/regular/doc](https://sudact.ru/regular/doc) (дата обращения 29.05.2021).
- 48 Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 23.03.2018 по делу № 33-3223/2018. URL:

<https://sudact.ru/regular/doc> (дата обращения 29.05.2021).

- 49 Письмо Минтруда России от 27.03.2020 № 14-4/10/П-2741 «О дополнении Рекомендаций работникам и работодателям в связи с Указом Президента РФ от 25.03.2020 № 206» // Российская газета. 2020. № 58

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Таблица 1.1 – Направления программы «Цифровая экономика Российской Федерации»

Направление программы	Ответственный ФОИВ	Центр компетенций	Руководитель Центра компетенций	Руководитель рабочей группы
Нормативное регулирование	Минэкономразвития РФ	Фонд Сколково	Игорь Дроздов (Фонд Сколково)	Руслан Ибрагимов (ПАО «МТС»)
Кадры и образование	Минэкономразвития РФ	АНО АСИ	Дмитрий Песков (Агентство стратегических инициатив)	Борис Нуралиев («1С»)
Формирование исследовательских компетенций и технических заделов	Минкомсвязь РФ	ГК Ростех ГК Росатом	Василий Бровка (ГК «Ростех») Кирилл Комаров (ГК «Росатом»)	Александр Повалко (АО «РВК»)
Информационная инфраструктура	Минкомсвязь РФ	ПАО Ростелеком	Борис Глазков (ПАО «Ростелеком»)	Анна Серебряникова (ПАО «Мегафон»)
Информационная безопасность	Минкомсвязь РФ	ПАО Сбербанк	Станислав Кузнецов («ПАО Сбербанк»)	Наталья Касперская (ГК «Infowatch»)

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

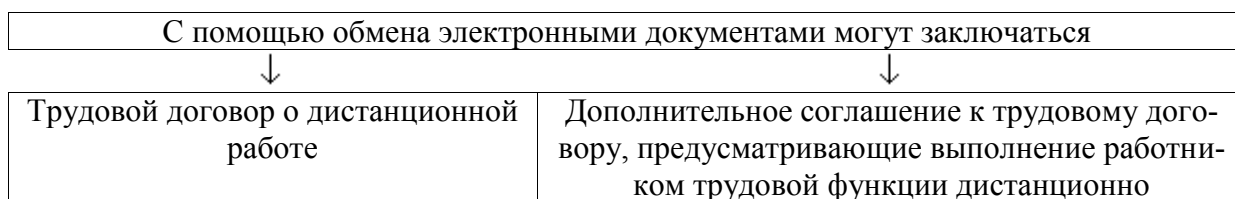


Рисунок 1.1 – Заключение и изменение условий трудового договора о дистанционной работе и дополнительного соглашения к нему

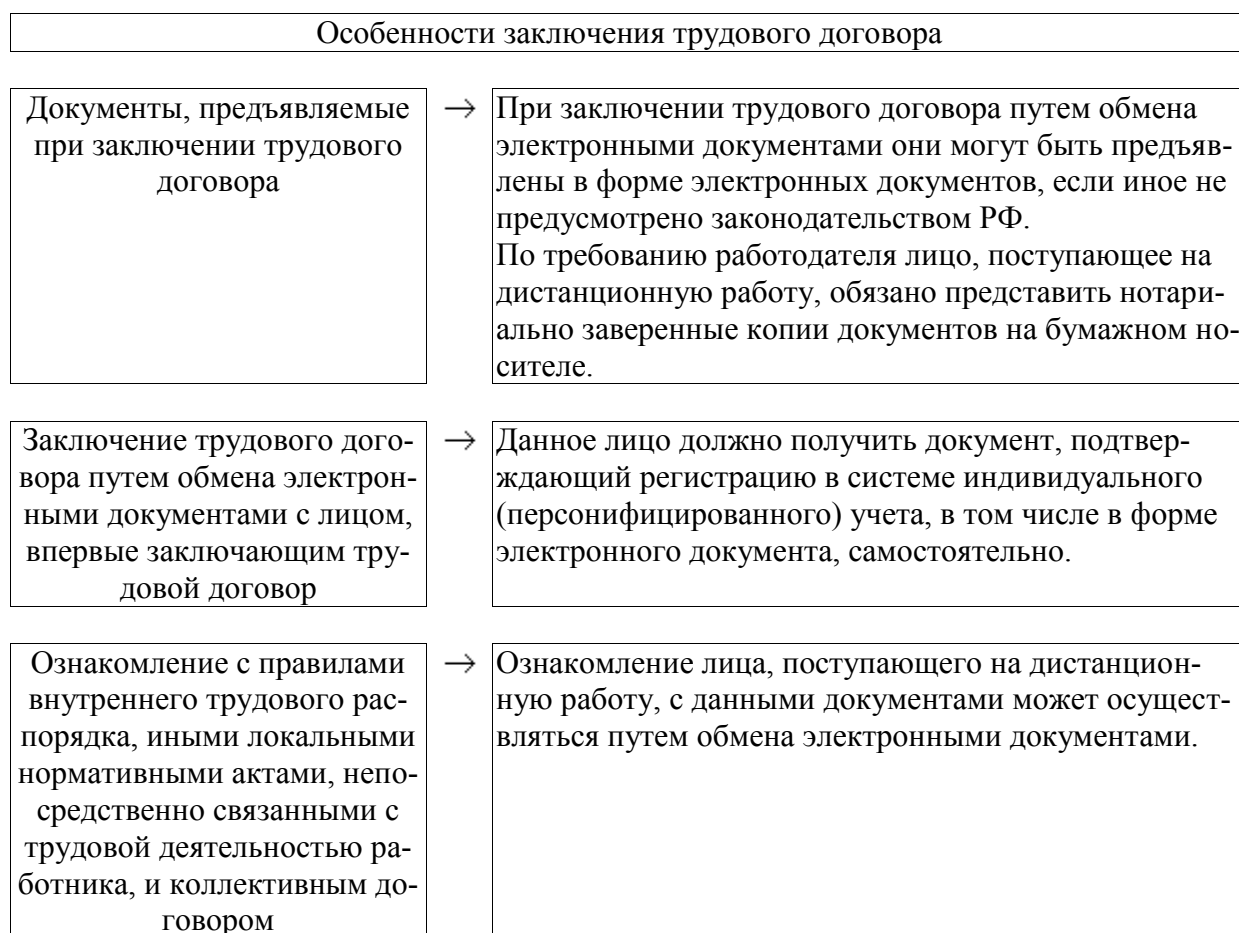


Рисунок 1.2 – Особенности заключения трудового договора о дистанционной работе





Рисунок 1.3 – Порядок приема на дистанционную работу

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Таблица 1 – Основные подходы к определению термина «цифровая экономика»

Автор, источники	Определение термина «цифровая экономика»
Толковый словарь по информационному обществу и новой экономике	Экономика, осуществляемая с помощью цифровых телекоммуникаций
Всемирный банк [3]	Система экономических, социальных и культурных отношений на основе основанная использования ИКТ
Стратегия развития информационного общества в РФ на 2017-2030 годы	Экономическая деятельность, для которой ключевым фактором производства являются цифровые данные, их обработка и использование результатов анализа, позволяющих существенно повысить эффективность различных видов производства, технологий, оборудования, хранения, продажи, доставки товаров и услуг
Глобальная экономика в оцифрованном виде	Широкой спектр видов экономической деятельности, в которых оцифрованная информация и знания являются ключевым фактором производства, а эффективное использование ИКТ важнейшим драйвером роста производительности и структурной экономической оптимизации
Профессор, член РАН, д.э.н., В. Иванов	Виртуальная среда, дополняющая нашу реальность
Профессор, член РАН, д.э.н., Р. Мещеряков	Первый подход «классический»: цифровая экономика -это экономика, основанная на цифровых техно-логиях, характеризующих исключительно область электронных товаров и услуг (телемедицина, дистанционное обучение, продажа товаров, кино, книги, ТВ). Второй подход расширенный: «цифровая экономика» – это экономическое производство с использованием цифровых технологий.
Кешелава А.В. [22, с. 6]	Экономика, существующая в условиях гибридного мира, представляющая собой слияние реального и виртуального миров, когда все «жизненно необходимые» действия в реальном мире осуществляется через виртуальный мир
Бабкин А.В., Буркальцева Д.Д., Костень Д.Г., Воробьев Ю.Н. [14, с. 9-25]	<ul style="list-style-type: none"> - Экономика, в основе которой лежит активное использование ИКТ сбора, хранения, обработки и передачи информации в различных сферах деятельности общества; - Система социально-экономических и организационно-технических отношений на основе использования ИКТ; - Совокупность технических, инфраструктурных, организационных, программных, нормативных, законодательных и др. элементов на основе взаимного использования экономическими агентами ИКТ для обмена знаниями в условиях перманентного развития.
Родионов Д.Г., Схведиани А.Е., Бондарев А.А. [31, с.73]	Экономика, основанная на производстве электронной продукции и сервисов высокотехнологичным бизнесом и распространение этой продукции с помощью электронной коммерции
Димитрова И. [18]	Совокупность общественных отношений, основанных на использовании ИКТ, цифровой инфраструктуры, анализе большого объема данных в целях оптимизации производственной деятельности и повышения уровня социально-экономического развития стран

Семячков К.А. [39]	Современный тип хозяйствования, характеризующийся усилением роли больших объемов данных и методов управления ими как важнейших ресурсов в сферах производства, распределения, обмена и потребления благ
Плуготаренко С. [35]	Сферы рынка, в которых добавленная стоимость создается при помощи ИКТ
Сорокин Д.С. [24, с.36-40]	Экономика, основанная на создании и использовании качественно новых бизнес моделей в торговле, логистике, производстве, новых форматов в образовании, здравоохранении, государственном управлении, коммуникациях между людьми, новой концепции развития государства, экономики и общества в целом

Таблица 1 – Виды дисциплинарных проступков

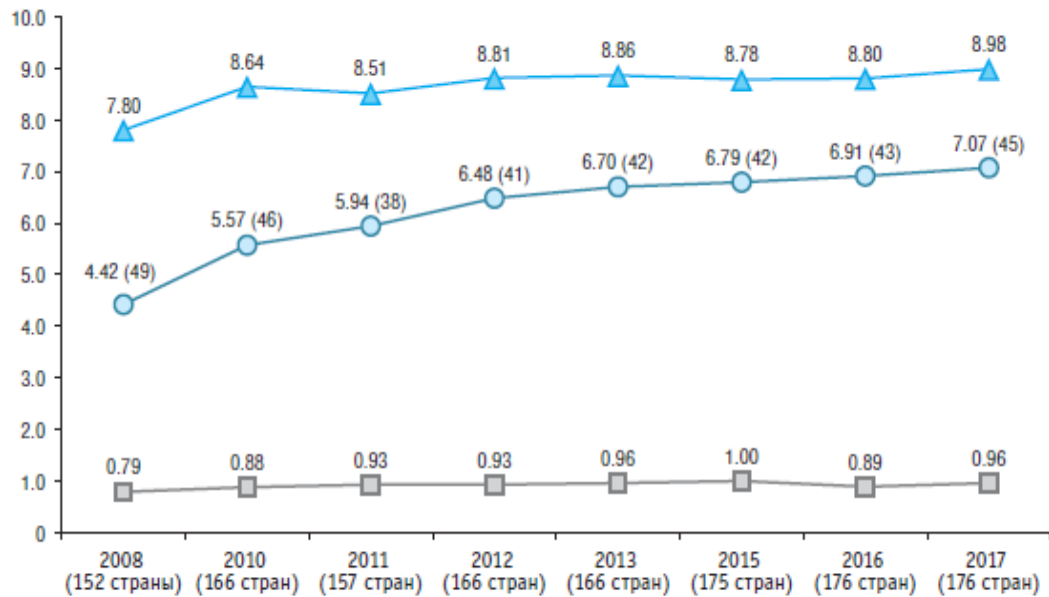
Общие дисциплинарные проступки		
№	Название	Пояснение
1	Отсутствие на рабочем месте без уважительной причины (прогул)	Прогулом считается отсутствие на рабочем месте без уважительных причин больше 4 часов подряд, происходящих на рабочее время.
2	Уклонение от медосвидетельствования, если для занимаемой должности это обязательно	Медосмотр обязателен для работников, занятых на вредных и опасных производствах, а также на работах, связанных с движением транспорта (ч. 1 ст. 213 ТК РФ).
3	Отказ работника проходить обучение по охране труда и технике безопасности/сдавать экзамены по этой теме, если такие мероприятия проходят в рабочее время.	Согласно ст. 76 ТК РФ, работодатель должен отстранить от работы сотрудника, который не прошел обучение и проверку знаний по охране труда и ТБ.
4	Отказ работника проходить обучение для повышения квалификации, когда дальнейшая рабочая деятельность невозможна без этого.	Обязанность регулярно повышать квалификацию может быть предусмотрена законом или трудовым договором. Есть категорий работников, например, медики, фармацевты, педагоги, для которых это условие обязательно.
5	Сотрудник выразил несогласие подписать договор о материальной ответственности в случае, когда его работа тесно связана с обслуживанием ценных вещей.	Договор о материальной ответственности подписывается, например, с кассиром, кладовщиком, экспедитором, водителем и т.д.
Грубые дисциплинарные проступки		
6	Нахождение на рабочем месте в состоянии наркотического или алкогольного опьянения	Взыскание можно наложить и за нахождение в алкогольном опьянении на рабочем месте и за распитие алкогольных напитков в рабочее время.
7	Аморальное поведение.	ТК РФ дает право работодателю увольнять педагогических сотрудников, совершивших аморальный проступок (поведение, выходящее за рамки приличия, участие в драках, факты физического или психологического насилия над воспитанниками и т.д.).
8	Предъявление фальшивых документов работодателю	Может повлечь также уголовную ответственность. Работодатель вправе заявить в правоохранительные органы при обнаружении подложных документов (ст. 159 УК РФ).
9	Разглашение коммерческой тайны.	Помимо дисциплинарного взыскания на сотрудника можно наложить материальную ответственность. То есть он должен возместить убытки, которые причинил

		предприятию. При умышленном разглашении коммерческой тайны возможна уголовная ответственность.
10	Зафиксированный факт кражи на предприятии	Хищение на рабочем месте также влечет гражданскую, административную и уголовную ответственность
11	Несоблюдение правил охраны труда, повлекшие за собой тяжкие последствия.	Деяние предусмотрено ст. 143 УК РФ. Помимо дисциплинарной, влечет уголовную ответственность
12	Необоснованно принятое решение, вследствие которого компания понесла существенный ущерб.	По данному основанию могут быть уволены только сотрудники руководящих должностей: генеральный директор, замы, главный бухгалтер.

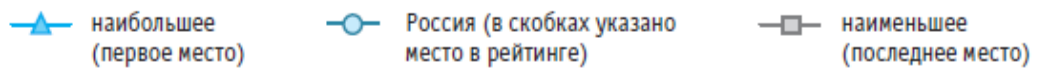
Таблица 2 – Виды дисциплинарной ответственности

Виды дисциплинарной ответственности	За какое нарушение применяется
Замечание	Применяется за незначительное нарушение трудовой дисциплины. В частности, можно применить, в случае разового опоздания на работу.
Выговор	Более серьезный вид ответственности. Применяется при более значительном или повторяющемся нарушении.
Увольнение	Самый строгий вид дисциплинарного взыскания. Можно применить только, если имеет место грубое нарушение со стороны работника. Или же нарушения носят регулярный характер, и ранее сотрудник подвергался мерам дисциплинарного воздействия.

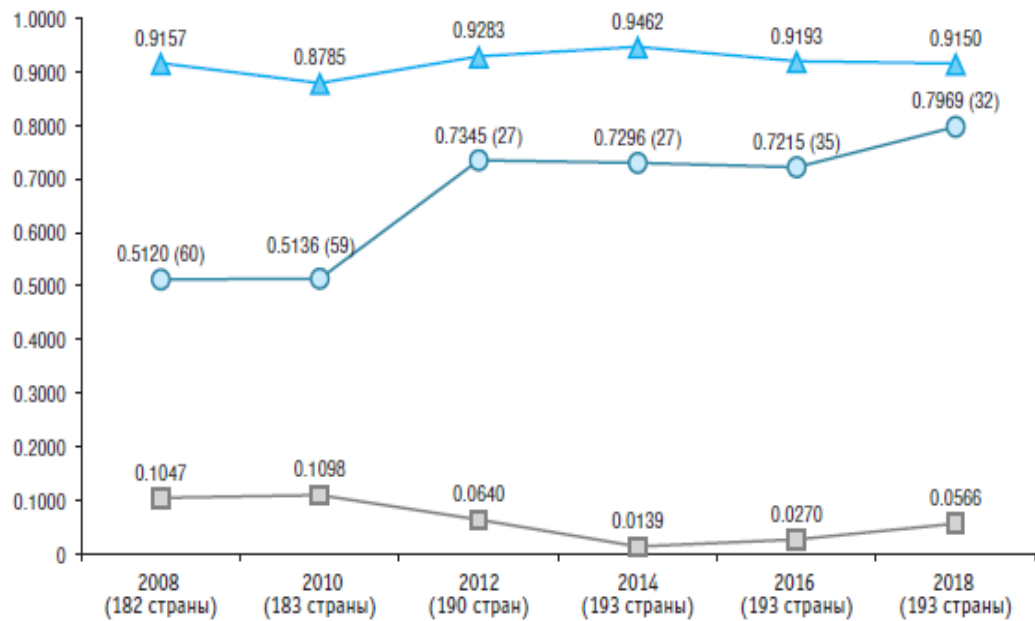
1.2. ИНДЕКС РАЗВИТИЯ ИКТ



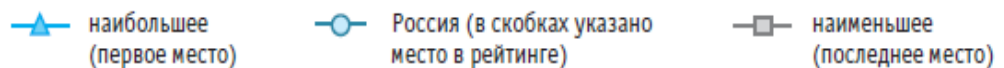
Значение Индекса развития ИКТ (ICT Development Index, IDI):



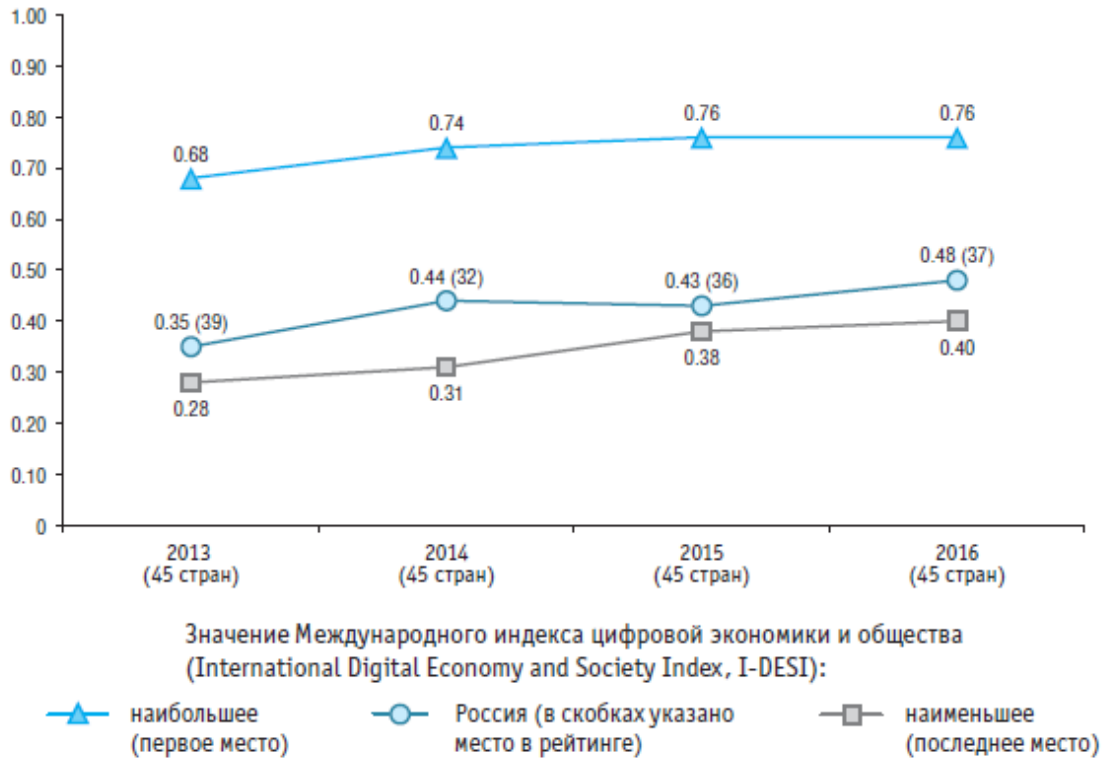
1.3. ИНДЕКС РАЗВИТИЯ ЭЛЕКТРОННОГО ПРАВИТЕЛЬСТВА



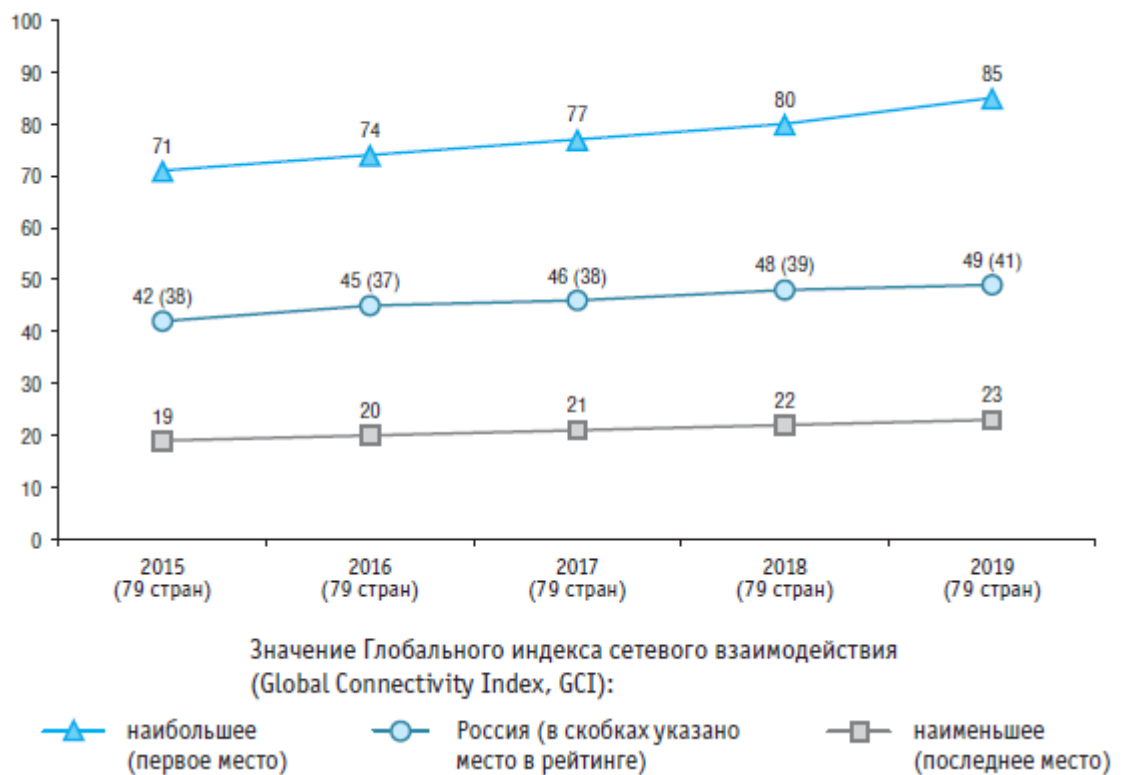
Значение Индекса развития электронного правительства (E-Government Development Index, EGDI):



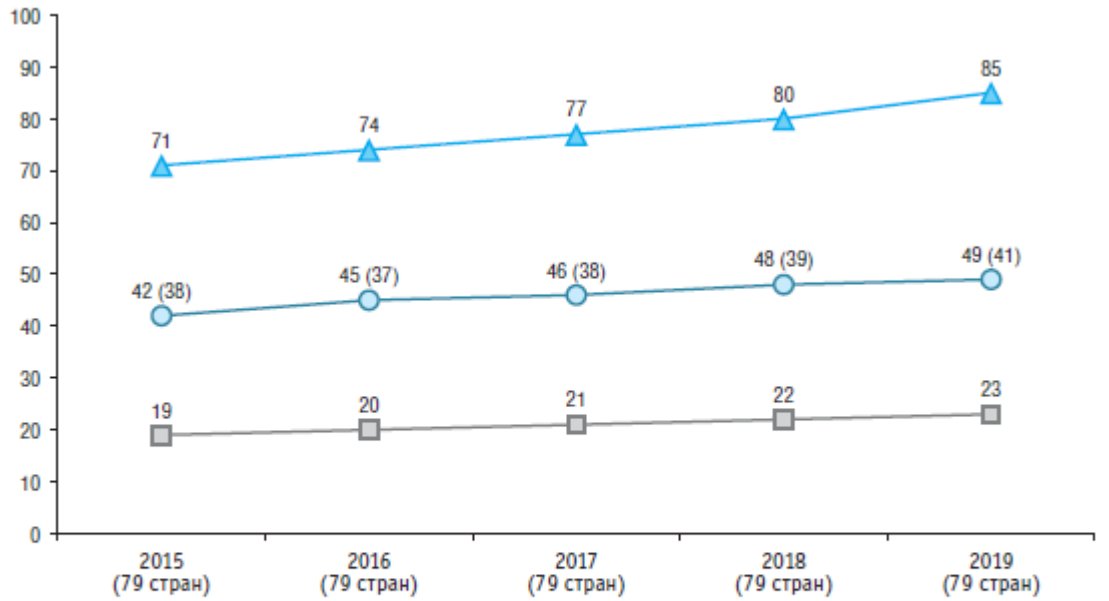
1.4. МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНДЕКС ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ И ОБЩЕСТВА



1.5. ГЛОБАЛЬНЫЙ ИНДЕКС СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ



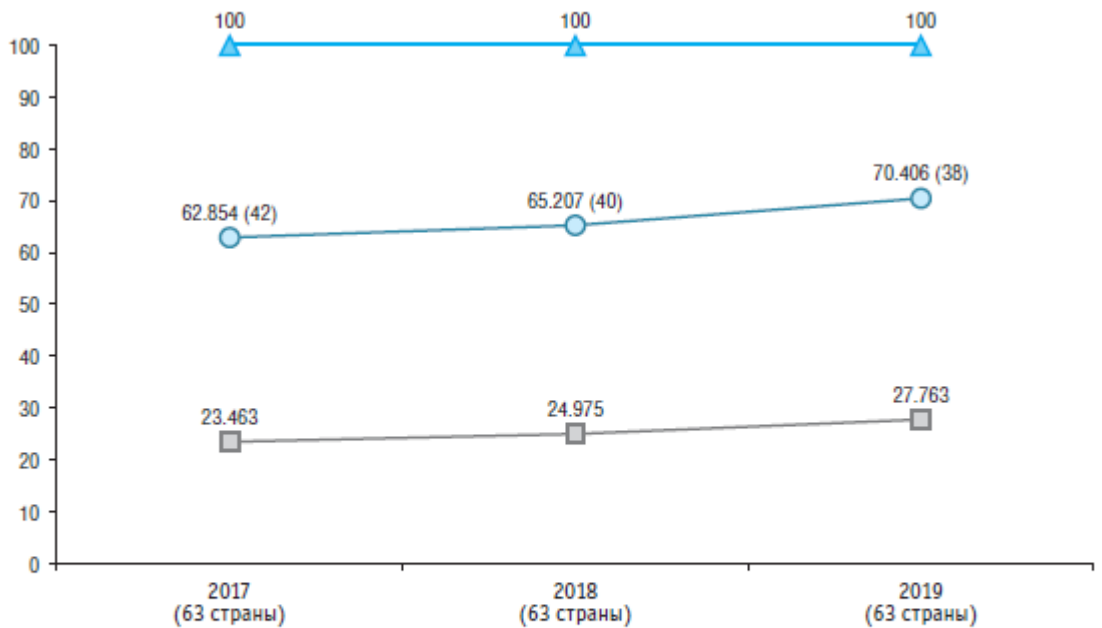
1.5. ГЛОБАЛЬНЫЙ ИНДЕКС СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ



Значение Глобального индекса сетевого взаимодействия (Global Connectivity Index, GCI):

▲ наибольшее (первое место) ● Россия (в скобках указано место в рейтинге) ■ наименьшее (последнее место)

1.9. ВСЕМИРНЫЙ РЕЙТИНГ ЦИФРОВОЙ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ



Значение Всемирного рейтинга цифровой конкурентоспособности (World Digital Competitiveness Ranking):

▲ наибольшее (первое место) ● Россия (в скобках указано место в рейтинге) ■ наименьшее (последнее место)

ПРИЛОЖЕНИЕ

Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.04.2021) Статья 312.6. Особенности организации труда дистанционных работников (введена Федеральным законом от 08.12.2020 № 407-ФЗ)¹ определены особенности организации и охраны труда дистанционных работников.

1. Работодатель обязан:

- обеспечить дистанционного работника необходимыми для выполнения трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами;
- выплатить дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возместить расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

2. Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства.

3. В случае направления работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие статей 166-168 Трудового кодекса РФ.

В сфере охраны труда работодатель обязан обеспечить



1.	Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.
2.	Выполнение предписаний уполномоченных должностных лиц и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные сроки.
3.	Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.
4.	Ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем.

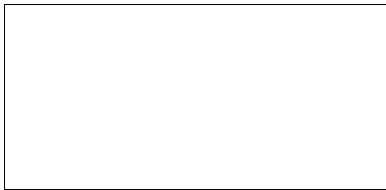
¹ Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ

Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются, если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха. Оплата труда

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха
--

<p>Режим рабочего времени и времени отдыха</p>	→	<p>Может определяться:</p> <ul style="list-style-type: none"> - коллективным договором; - локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации; - трудовым договором и дополнительным соглашением к трудовому договору. <p>При временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно.</p> <p>По общему правилу режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению.</p> <p>Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором и дополнительным соглашением к трудовому договору могут быть определены условия и порядок:</p> <ul style="list-style-type: none"> - вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте; - выхода дистанционного работника на работу по своей инициативе для выполнения трудовой функции на стационарном рабочем месте.
<p>Предоставление отпусков</p>	→	<p>1. Порядок предоставления дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.</p>



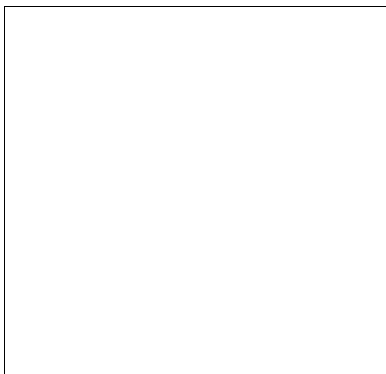
2. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 Трудового кодекса РФ.

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях

Особенности временного перевода

<p>Основания для временного перевода</p>	<p>→ В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).</p> <p>Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.</p>
<p>Необходимость получения согласия работника на временный перевод</p>	<p>→ 1. Согласие работника на перевод не требуется.</p> <p>2. Работодатель должен:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обеспечить работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами <p>либо</p> <ul style="list-style-type: none"> - выплатить дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возместить расходы, связанные с их использованием;



- возместить дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно.

При необходимости работодатель должен провести обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

Сведения, которые должны содержаться в ЛНА о временном переводе работников на дистанционную работу

→

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации должен принять локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

1. Указание на обстоятельство (случай), послужившее основанием для принятия решения о временном переводе работников на дистанционную работу.
2. Список работников, временно переводимых на дистанционную работу.
3. Срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу).
4. Порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно.
5. Порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу, в том числе:

	<ul style="list-style-type: none"> - режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором); - порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию); - порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе). <p>6. Иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.</p> <p>Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником локального нормативного акта.</p>
--	--

<p>Необходимость внесения изменений в трудовой договор</p>	<p>→ При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по данным основаниям внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.</p> <p>По окончании срока перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.</p>
--	--

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с:

- охраной труда;
- обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами;

- выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств;
- возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.



Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, **время, в течение которого работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника**, с оплатой времени простоя согласно части второй статьи 157 Трудового кодекса РФ, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами



Рекомендуем ознакомиться:

- письмо Минтруда России от 23.04.2020 N 14-2/10/П-3710 «О направлении рекомендаций по применению гибких форм занятости в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации»;
- сводная таблица вопросов и ответов по итогам вебинара с Министерством труда и социальной защиты РФ, состоявшегося 07.04.2020 в ТПП РФ;
- вопросы-ответы Минтруда России по организации удаленной работы и оформлению больничных в период кампании по противодействию распространению коронавируса;
- памятка Минтруда России о том, как организовать работу в офисе или перевести сотрудников на удаленку;
- информация ФНПР о дистанционной (удаленной) работе сотрудников в период распространения коронавируса;
- комментарий «Актуальные вопросы организации режима работы сотрудников в период кампании по противодействию распространения коронавирусной инфекции».

О необходимости соблюдения трудового законодательства образовательными организациями высшего образования при переводе работников на дистанционную работу в связи с распространением новой коронавирусной инфекции см. письмо Общероссийского Профсоюза образования от 09.04.2020 N 190.



По общему правилу изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон.

Соглашение об изменении условий трудового договора должно быть заключено в письменной форме.

Принудительный перевод сотрудников на дистанционную работу недопустим, поскольку условие о месте работы является обязательным условием трудового договора, что не позволяет изменять его в одностороннем порядке (в качестве исключения может рассматриваться ситуация, предполагающая изменение условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда).



Как отмечено Минтрудом России, при переводе сотрудников на дистанционную работу работодателю необходимо определить:

- порядок организации работы сотрудников;
- график и способы обмена информацией о заданиях и их выполнении.

В частности, в дополнительном соглашении с работником могут быть определены:

- 1) продолжительность рабочей недели и рабочего дня (время его начала и окончания, перерывы в течение рабочего дня);
- 2) порядок чередования рабочих и выходных дней;
- 3) условия о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков;
- 4) порядок обеспечения работника необходимым оборудованием, программным обеспечением и техническими средствами или порядок возмещения работнику расходов, связанных с использованием личного имущества для выполнения должностных обязанностей, и иных необходимых расходов, обусловленных выполнением дистанционной работы;
- 5) порядок и способы направления работнику заданий на выполнение работ, а также порядок, периодичность и способы уведомления работником работодателя о начале и окончании своей работы, выполнении поставленных задач, в том числе посредством предоставления отчетов о проделанной работе;
- 6) средства связи, которые используются работодателем и работником, и порядок обмена документами на период дистанционной работы;
- 7) порядок отзыва сотрудника с дистанционной работы в случае, если необходимость в ней отпала до наступления определенной даты или события;
- 8) иные необходимые условия.



Важно помнить, что перевод на дистанционную работу сам по себе не является основанием для снижения зарплаты сотрудников, в том числе предусмотренных стимулирующих и компенсационных выплат.



Дополнительное соглашение к трудовому договору о переводе на дистанционную работу в связи с неблагоприятной эпидемиологической обстановкой и рисками распространения новой коронавирусной инфекции.

Положение о временном порядке работы в организации в связи с предупреждением распространения новой коронавирусной инфекции.

Приказ о переводе на дистанционную работу в связи с распространением новой коронавирусной инфекции.



Если трудовые функции работников, а также производственные процессы не изменились, то после перевода работников с дистанционной работы целесообразно провести с ними внеплановый инструктаж (письмо Минтруда России от 24.04.2020 N 15-2/ООГ-1373).



Отчет о проверке на заимствования №1



Автор: Чинаев Илья Валерьевич

Проверяющий: (univeris@susu.ru / ID: 640)

Организация: Южно-Уральский государственный университет

Отчет предоставлен сервисом «Антиплагиат» - <http://susu.antiplagiat.ru>

ИНФОРМАЦИЯ О ДОКУМЕНТЕ

№ документа: 244419
 Начало загрузки: 05.06.2021 22:18:14
 Длительность загрузки: 00:00:24
 Корректировка от 06.06.2021 14:36:51
 Имя исходного файла: 7 ВКР Чинаев И. В. Ю-552 Дисциплина труда в цифровой экономике..doc
 Название документа: 7 ВКР Чинаев И. В. Ю-552 Дисциплина труда в цифровой экономике..doc
 Размер текста: 1 кБ
 Символов в тексте: 185355
 Слов в тексте: 21743
 Число предложений: 1375

ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОТЧЕТЕ

Последний готовый отчет (ред.)
 Начало проверки: 05.06.2021 22:18:38
 Длительность проверки: 00:00:47
 Комментарии: [Автосохраненная версия]
 Поиск с учетом редактирования: да
 Модули поиска: ИПС Адилет, Библиография, Сводная коллекция ЭБС, Интернет Плюс, Сводная коллекция РГБ, Цитирование, Переводные заимствования (RuEn), Переводные заимствования по eLIBRARY.RU (EnRu), Переводные заимствования по Интернету (EnRu), Переводные заимствования издательства Wiley (RuEn), eLIBRARY.RU, СПС ГАРАНТ, Медицина, Диссертации НББ, Перефразирования по eLIBRARY.RU, Перефразирования по Интернету, Патенты СССР, РФ, СНГ, СМИ России и СНГ, Шаблонные фразы, Модуль поиска "ЮУрГУ", Кольцо вузов, Издательство Wiley, Переводные заимствования



ЗАИМСТВОВАНИЯ

27,31%

САМОЦИТИРОВАНИЯ

0%

ЦИТИРОВАНИЯ

43,66%

ОРИГИНАЛЬНОСТЬ

29,03%