

Трудовое право в России и за рубежом

№ 2 / 2024

Свидетельство о регистрации средства массовой информации ПИ № ФС77-81007 от 30 апреля 2021 г.

УЧРЕДИТЕЛЬ: ИЗДАТЕЛЬСКАЯ ГРУППА «ЮРИСТ»

Содержание

ВОПРОСЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Линец А.А. Альтернативные правовые конструкции реализации работодательской власти: оплата и дисциплина труда	2
Андреев А.А. Правовой статус работодателей — физических лиц: вопросы теории и практики	5
Татаринев А.А. Отношения по правам на результаты интеллектуальной деятельности и трудовые отношения: взаимное влияние и взаимодействие	9

ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Томашевский К.Л. Нововведения в регулировании дистанционной работы в Узбекистане, Кыргызстане и Беларуси: сравнение с опытом Казахстана и России	12
Закалюжная Н.В., Веред Е.Б. Перспективы использования технологии блокчейн в трудовых отношениях	16
Новиков Д.А. Проблемы признания правосубъектности искусственного интеллекта и ответственности за принятые решения в трудовых отношениях	19
Боровченкова В.О. Правовые аспекты реализации работодательской власти: применение искусственного интеллекта	23

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Андриановская И.И. Национальный стандарт рабочего времени: проблемы и перспективы	26
---	----

ОХРАНА ТРУДА

Абалдуев В.А. «Безопасность» или «охрана» труда как основа построения законодательства о защите жизни и здоровья работников	29
---	----

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Егорова В.Ю. Актуальное в судебной практике по делам о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работников	32
---	----

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Потапов А.В. К вопросу об основаниях дифференциации труда работников государственных корпораций и корпоративных объединений	36
Винокуров В.А. Отдельные проблемы, связанные с правом на труд медицинских работников (часть первая)	39
Хныкин Г.В. Вопросы правового регулирования оплаты труда в организациях здравоохранения	42
Иванов Я.А. Основные подходы к определению понятия «научный работник» в российском законодательстве	45

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ. МЕЖДУНАРОДНОЕ И СРАВНИТЕЛЬНОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО

Новикова Ю.А. О некоторых особенностях правового регулирования труда женщин в законодательстве России и Сербии	48
--	----

НАУЧНАЯ ЖИЗНЬ

Конференция «Зайкин-100»	51
--------------------------------	----

Журнал рекомендован Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации для публикации основных результатов диссертаций на соискание ученых степеней кандидата и доктора наук (5.1.2. Публично-правовые (государственно-правовые) науки (юридические науки)), (5.1.3. Частно-правовые (цивилистические) науки (юридические науки))

Журнал включен в базу данных Российского индекса научного цитирования (РИНЦ) **eLIBRARY.RU**

Материалы журнала размещаются в электронной справочно-правовой системе «КонсультантПлюс».

Статьи публикуются в авторской редакции.

Главный редактор:

Куренной А.М., д.ю.н., профессор

Зам. главного редактора:

Забрамная Е.Ю., д.ю.н., профессор

Редакционный совет:

Бережнов А.А., к.ю.н., доцент

Благодир А.Л., д.ю.н., профессор

Вальковой А.Ф.,

Московская федерация профсоюзов

Головина С.Ю., д.ю.н., профессор

Горохов Б.А., к.ю.н.

Ершова Е.А., д.ю.н., профессор

Касумов А.М. оглы, д.ю.н., профессор

Костян И.А., д.ю.н., профессор

Крылов К.Д., д.ю.н., профессор

Лушников А.М., д.ю.н., профессор

Маврин С.П., д.ю.н., профессор

Нурмагамбетов А.М., д.ю.н., профессор

Нуртдинова А.Ф., д.ю.н., профессор

Саликова Н.М., д.ю.н., профессор

Скачкова Г.С., д.ю.н., профессор

Снигирева И.О., д.ю.н., профессор

Томашевский К.Л., д.ю.н., профессор

Тучкова Э.Г., д.ю.н., профессор

Хныкин Г.В., д.ю.н., профессор

Хохлов Е.Б., д.ю.н., профессор

Чиканова Л.А., д.ю.н., профессор

Чуча С.Ю., д.ю.н., профессор

Шкловец И.И., Роструд

Главный редактор

Издательской группы «Юрист»:

Гриб В.В.

Заместители главного редактора

Издательской группы «Юрист»:

Бабкин А.И., Белых В.С., Ренов Э.Н.,

Платонова О.Ф., Трунцевский Ю.В.

Корректур: Павлова Т.Г.

Верстка: Калинина Е.С.

Центр редакционной подписки:

(495) 617-18-88 (многоканальный)

Редакция:

Лаптева Е.А., Соловьева Д.В.

Адрес редакции:

115035, г. Москва, Космодамианская наб.,

д. 26/55, стр. 7.

Тел.: (495) 953-91-08

E-mail: avtor@lawinfo.ru;

http: www.lawinfo.ru

Подписной индекс:

Почта России. Электронный каталог — П1784;

Агентство «Урал-Пресс» — 91910.

Отпечатано в типографии «Национальная

полиграфическая группа».

248031, г. Калуга, п. Северный,

ул. Светлая, д. 2.

Тел.: (4842) 70-03-37

Формат 60х90/8. Печать офсетная.

Физ. печ. л. 7,0. Усл. печ. л. 7,0.

Общий тираж 2000 экз.

ISSN 2221-3295.

Цена свободная.

Номер подписан в печать: 08.05.2024.

Номер вышел в свет: 23.05.2024.

Издательская группа «Юрист», 2024

Альтернативные правовые конструкции реализации работодательской власти: оплата и дисциплина труда

Линец Александр Александрович,

доцент кафедры трудового права Юридического факультета

Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова,

доктор юридических наук

aleksandr_a_l@mail.ru

Работодатель, осуществляя реализацию своей власти, прибегает к выбору той или иной правовой конструкции, предусмотренной трудовым законодательством. Зачастую такой выбор обусловлен экономической «выгодой» через призму альтернативных затрат, а не соответствием использования правовых конструкций их целевому назначению. Это возможно в условиях формального непротиворечия действий работодателя букве закона, что, впрочем, приводит к ухудшению положения работника. В современный период в правоприменительной практике получает развитие целевая интерпретация возможности использования той или иной правовой конструкции в рамках их так называемой «конкуренции». В настоящей статье будут рассмотрены вопросы недопустимости «переложения» бремени несения предпринимательского риска на работников и «подмены» привлечения к дисциплинарной ответственности невыплатой работнику премиальной части оплаты труда.

Ключевые слова: трудовое право, работодательская власть, управление персоналом, предпринимательский риск.

Происходящие на современном этапе социально-экономические и технологические изменения приводят к повышению значимости адаптивных способностей работодателей к новым вызовам. Ключевым параметром такой адаптивности является гибкость, причем как в определении численности работников, необходимых для осуществления предпринимательской деятельности работодателя, так и в формировании структуры локальной организации труда как совокупности правовых конструкций, определяющих все аспекты взаимодействия по применению труда. При этом законодательство устанавливает пределы такой гибкости, в том числе закрепляя ограничения по расторжению трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ)); возможность при неправильном выборе формы взаимодействия переквалификации договора гражданско-правового характера в трудовой (ст. 19.1 ТК РФ); пределы функциональной гибкости трудовых отношений (согласно принципу определенности трудовой функции, дополняемому целым набором правовых средств по возможности возложения на работника по соглашению сторон дополнительных обязанностей). Впрочем, законодательные ограничения в условиях изменяющейся экономической действительности зачастую «обходятся» работодателями путем использования правовых конструкций, закрепленных в трудовом законодательстве для иных целей. Формально такая ситуация не будет противоречить букве закона, но, если оценивать именно через призму целевого назначения принятия опосредующих ту или иную конструкцию правовых норм, будет прослеживаться ухудшение положения работника.

Так, в настоящее время все чаще работодатели прибегают к попыткам переложить бремя несения предпринимательского риска на работников, что естественно вступает в противоречие с природой трудовых отношений. Одним из ярчайших примеров данной ситуации является широкое распространение платформизации бизнеса, фактически приводящей к переложению предпринимательского риска на исполнителей труда (что обоснованно только в том случае, если данные исполнители осуществляют индивидуальную экономическую деятельность, а не выполняют несамостоятельный на-

емный труд). Впрочем, правовой статус платформенных работников не позволяет распространять на них нормы трудового законодательства (в том числе благодаря сложившемуся весьма формальному подходу в судебной практике, которая подвергла лишь поверхностному анализу природу взаимодействия по применению труда платформенных работников¹). Так, Тушинский районный суд г. Москвы в решении от 26 июня 2019 г. № 2-2238/19 вместо выяснения признаков, свидетельствующих в пользу или против предпринимательского характера деятельности платформенных работников (что имеет ключевое значение в современном разграничении трудового и гражданско-правового договоров в случае платформенной занятости), исследовал лишь «формальные» договорные условия² (что было поддержано Московским городским судом в апелляционном определении³). Такой формальный подход с учетом неравного экономического положения сторон трудовых отношений и вытекающим из этого неравенством в переговорных возможностях приводит к распространению фиктивной samozанятости.

С одной стороны, к интересам работодателя можно отнести максимальную свободу по реализации своей власти, в том числе в рамках выбора наиболее эффективных правовых конструкций (в первую очередь с точки зрения экономической эффективности). С другой стороны, данный интерес не может вступать в противоречие с самой природой трудовых отношений. Так, работники, с учетом «нахождения» во власти работодателя, заинтересованы в неухудшении своего положения по сравнению с законодательно закрепленным. Зачастую работодатели используют установленные в законодательстве правовые конструкции, опосредующие

¹ См. подробный анализ вопросов, которые суды (на примере решения Тушинского районного суда г. Москвы от 26 июня 2019 г. по делу № 2-2238/19 и решения Замоскворецкого районного суда г. Москвы от 14 мая 2019 г. по делу № 2-2792/2019) не исследуют: Лютов Н.Л., Войтовская И.В. Водители такси, выполняющие работу через онлайн-платформы: каковы правовые последствия «уберизации» труда? // Актуальные проблемы российского права. 2020. Т. 15. № 6. С. 155–156.

² Решение Тушинского районного суда г. Москвы от 26 июня 2019 г. № 2-2238/19 // СПС «Гарант».

³ Апелляционное определение Московского городского суда от 22 ноября 2019 г. № 33-53437/2019 // СПС «КонсультантПлюс».

обстоятельства, к которым в соответствии с целевым назначением норм больше подходят другие правовые конструкции (предоставляющие работникам больше прав и гарантий). С точки зрения буквы закона работодатель лишь использует одну из присутствующих в законодательстве правовых конструкций. Однако фактически происходит ухудшение положения работника в силу того, что должны применяться конструкции, предоставляющие для них больший уровень прав и гарантий.

Поэтому можно констатировать, что к интересам государства относится обеспечение телеологического применения трудовых конструкций, причем как с учетом «общих» целей, задач и принципов правового регулирования в рассматриваемой сфере, так и с учетом целей принятия отдельных трудовых норм. Важно отметить, что развитие правового регулирования в сфере труда должно быть основано на такой ключевой категории, как справедливость⁴.

Одним из острых вопросов невозможности перенесения бремени предпринимательского риска на работников является взаимодействие оплаты и дисциплины труда. Так, Октябрьский районный суд г. Липецка в решении от 26 апреля 2022 г. № 2-760/2022 рассмотрел следующие обстоятельства⁵. Работник (менеджер по продажам) привлекался к дисциплинарной ответственности и в итоге был уволен за неоднократное (два и более раз) неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) вследствие невыполнения плана продаж. При этом планы продаж устанавливались для работника ежедневно, в то время как другим менеджерам планы продаж устанавливались ежемесячно. Работнику затрудняли осуществление трудовой функции путем изменения рабочего места, непринятия мер по улучшению связи и лишения доступа к программе 1С (которая нужна для оперативного выполнения заявок клиентов), передачи клиентов другим менеджерам и др. Привлечение к дисциплинарной ответственности было признано незаконным, работник восстановлен в должности.

Важно отметить, что невыполнение плана продаж может быть не только результатом недобросовестных действий работника по осуществлению своих трудовых обязанностей, но и отражать внешнюю конъюнктуру рынка, изменение платежеспособности потребителей или утрату конкурентных преимуществ на рынке по сравнению с аналогичными товарами и т.д. При этом предметом трудового договора является выполнение трудовой функции — без очерченного результата труда (причем работодатель отвечает за организацию труда, так как работник находится под его контролем), в отличие от договоров гражданско-правового характера. Поэтому правовой природе трудовых отношений является чуждым увязывание реализации дисциплинарной власти работодателя с достижением определенного результата труда, который выражается не только и не столько в конкретных действиях (например, обзвон клиентов и доведение до них информации о товаре), а в ответной реакции клиентов (что непосредственно не основано на действиях работников). Такая ситуация фактически означает перенесение предприниматель-

ского риска на работников. Впрочем, выполнение плана продаж вполне можно встраивать в рамки оплаты труда. При этом важно, чтобы были соблюдены следующие условия для исключения перенесения предпринимательского риска на работников:

1) выполнение плана продаж должно быть закреплено в качестве обязанности работника (например, в должностной инструкции);

2) должен быть закреплен порядок установления конкретных показателей плана продаж и порядок ознакомления с ними работников;

3) должен быть установлен порядок контроля и фиксации выполнения плана продаж;

4) должны быть обеспечены необходимые условия труда.

Значимым аспектом установления плана продаж является отсутствие неравного отношения к работникам. То есть, по сути, оценка выполнения работником плана продаж должна проводиться в купе с вопросами выполнения планов продаж другими работниками, среди которых: устанавливается ли план продаж для других работников; выполняют ли другие работники показатели плана продаж, и какие действия предпринимает работодатель в случае выполнения/невыполнения; в каком порядке и на основании каких критериев происходит дифференциация показателей плана продаж разных работников.

Важно отметить, что оценка выполнения плана продаж может также опосредованно реализовываться путем контроля за осуществлением конкретных трудовых обязанностей работников, отражающихся на выполнении плана продаж, но связанных только с действиями работника, не сопряженными с реакцией клиентов (например, предложение дополнительных товаров клиентам; внедрение новых механизмов маркетинга, технологий продаж; поиск выхода на новые рынки).

К примерам альтернативных правовых конструкций можно также отнести «конкуренцию» между «привлечением работника к дисциплинарной ответственности» и «невыплатой или снижением размера стимулирующей части оплаты труда (премии) вследствие нарушения дисциплины труда (что на основании ч. 2 ст. 135 ТК РФ часто закреплено в локальных нормативных актах)». Данная конкуренция была рассмотрена в Постановлении Конституционного Суда РФ от 15 июня 2023 г. № 32-П⁶, в котором ч. 2 ст. 135 ТК РФ была признана противоречащей Конституции Российской Федерации⁷ (ч. 1 и 2 ст. 19, ч. 3 ст. 37, ч. 3 ст. 55, ч. 5 ст. 75 и ст. 75.1). Так, КС РФ усмотрел в данной статье ТК РФ возможность произвольного установления работодателем в локальных нормативных актах правил исчисления стимулирующих выплат, входящих в состав заработной платы, и возможность уменьшения размера заработной платы работника, имеющего неснятое или непогашенное дисциплинарное взыскание, несмотря на то что трудовым законодательством не допускается имущественное воздействие на работника в контексте привлечения его к дисциплинарной ответственности, в том числе в виде штрафа и иных материальных мер (в силу ст. 192

⁴ См., подробнее: Куренной А.М. Право и справедливость в российской системе регулирования трудовых отношений // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 4. С. 5–9.

⁵ Решение Октябрьского районного суда города Липецка от 26 апреля 2022 г. по делу № 2-760/2022 // СПС «КонсультантПлюс».

⁶ Постановление Конституционного Суда РФ от 15 июня 2023 г. № 32-П «По делу о проверке конституционности части второй статьи 135 и части первой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Е.В. Царегородской» // СПС «КонсультантПлюс».

⁷ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) // Российская газета. 1993. 25 декабря.

ТК РФ). Фактически это означает имущественное воздействие на работника, совершившего дисциплинарный проступок. Такая ситуация нарушает принципы справедливости, равенства, соразмерности и права работника на справедливую заработную плату. Более того, в таком случае нивелируется значение других факторов материального стимулирования труда, таких как выполнение показателей (условий), установленных для приобретения права на их получение, а также количества и качества фактически затраченного им труда. Конституционная значимость рассматриваемой проблематики обусловлена тем, что это приводит к нарушению не только общих принципов юридической, в том числе дисциплинарной, ответственности (справедливости, равенства) и принципов института оплаты труда (обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, запрет какой бы то ни было дискриминации при установлении и изменении условий оплаты труда), но и конституционных предписаний об уважении человека труда и самого труда, а также конституционно одобряемых целей возможных ограничений прав и свобод человека и гражданина. В связи с этим важно подчеркнуть необходимость разграничения привлечения работника к дисциплинарной ответственности и увязывания с дисциплинарными проступками выплаты стимулирующей (премиальной) части оплаты труда.

КС пришел к выводу, что допустимость возможности и пределов невыплаты или снижения размеров стимулирующих выплат (премий) при наличии у работника неснятого или непогашенного дисциплинарного взыскания должна быть предусмотрена законом, соразмерна тяжести совершенного проступка и его экономическим, организационным и иным последствиям для реализации деятельности работодателя. Кроме того, совершенный работником дисциплинарный проступок может оказывать негативное влияние на деятельность работодателя только в тот период времени, когда он совершен, а не на весь период привлечения к дисциплинарной ответственности (до истечения срока или досрочного снятия).

Таким образом, при рассмотрении «конкуренции» альтернативных правовых конструкций реализации работодательской власти прослеживается тенденция по оценке судами целей применения правовых конструкций, принципов трудового права, процедур и гарантий, предоставляемых работникам.

Важно подчеркнуть, что невыплата или снижение премии могут осуществляться на основании совершения работником нарушения дисциплины труда без привлечения его к ответственности в рамках надлежащей процедуры. По сути, в данном случае нарушение дисциплины труда имеет юридическое значение только в разрезе выплаты премии, но без привлечения к дисциплинарной ответственности. Анализ такого рода ситуации дал Девятый кассационный суд общей юрисдикции в определении от 3 августа 2023 г. № 88-7163/2023⁸. Согласно обстоятельствам дела в

локальном нормативном акте работодателя об условиях и размерах материального стимулирования закреплено, что при установлении фактов нарушений в рамках учетного периода размер премии работников снижается на 20%. Работник нарушил установленный в организации кодекс этики и служебного поведения (согласно должностной инструкции работник обязан соблюдать правила данного кодекса) путем недобросовестного исполнения должностных обязанностей в части необходимости содержания рабочего места в чистоте и по окончании работы его уборки. В связи с этим ему была выплачена премия в размере 80% от максимальной. При этом работник не привлекался к дисциплинарной ответственности, данное нарушение имело лишь последствия в плоскости оплаты, но не дисциплины труда. Суд отметил, что лишение премии или денежного вознаграждения законом не отнесено к мерам дисциплинарного взыскания и эта мера воздействия в отношении лиц, недобросовестно выполняющих свои трудовые обязанности, устанавливается локальными нормативными актами. Также важно разграничивать премии, которые входят в систему оплаты труда, и премии, предусмотренные ч. 1 ст. 191 ТК РФ как один из видов поощрения работников работодателем за добросовестный и эффективный труд, применение которого относится к компетенции работодателя. Последняя премия не является гарантированной выплатой (гарантированным доходом) работника, выступает лишь дополнительной мерой его материального стимулирования, поощрения, применяется по усмотрению работодателя, который определяет порядок и периодичность ее выплаты, размер, критерии оценки работодателем выполняемых работником трудовых обязанностей и иные условия, влияющие как на выплату премии, так и на ее размер, в том числе результаты экономической деятельности самой организации (работодателя).

Таким образом, работодатели, реализуя свою власть, зачастую осуществляют выбор наиболее эффективной с экономической точки зрения правовой конструкции из альтернативных вариантов. При этом такой выбор может ухудшать положение работников (причем исходя из целей и принципов трудового права, но не с точки зрения буквы закона), что приводит к развитию правоприменительной практики по защите прав работников, придерживающейся целевого подхода по выбору работодателями правовых конструкций. Невозможность перенесения бремени предпринимательского риска для работника прослеживается в том числе в рамках рассмотрения «конкуренции» между такими альтернативными правовыми конструкциями, как «привлечение работника к дисциплинарной ответственности за невыполнение плана продаж» и «начисление работнику стимулирующей части оплаты труда (премии) в связи с невыполнением плана продаж», а также «привлечение работника к дисциплинарной ответственности» и «начисление работнику стимулирующей части оплаты труда (премии) в связи с наличием непогашенного или неснятого дисциплинарного взыскания».

⁸ Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 3 августа 2023 г. № 88-7163/2023 // СПС «Консультант-Плюс».

Литература

1. Куренной А.М. Право и справедливость в российской системе регулирования трудовых отношений / А.М. Куренной // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 4. С. 5–9.
2. Лютов Н.Л. Водители такси, выполняющие работу через онлайн-платформы: каковы правовые последствия «убе-ризации» труда? / Н.Л. Лютов, И.В. Войтковская // Актуальные проблемы российского права. 2020. Т. 15. № 6. С. 149–159.

Правовой статус работодателей — физических лиц: вопросы теории и практики

Андреев Алексей Александрович,

доцент кафедры трудового и права социального обеспечения

Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА),

кандидат юридических наук

AAANDREEV@msal.ru

В данной статье рассмотрен правовой статус работодателя — физического лица, являющегося индивидуальным предпринимателем, и физического лица, не осуществляющего предпринимательскую деятельность и нанимающего работников для личных целей, связанных с ведением домашнего хозяйства.

Ключевые слова: правовой статус, правовой статус работодателя, обязанности работодателей — физических лиц, права работодателей — физических лиц.

Тематике правового статуса личности в юридической науке уделено достаточно внимания. При всем многообразии подходов и точек зрения в целом правовой статус можно понимать как юридически закреплённое положение личности в обществе.

Необходимо понимать, что фундаментом для правового статуса фактически является статус социальный, положение человека в системе общественных отношений, а право даёт возможность закрепить положение человека, создавая вокруг него рамки законодательства¹.

В юридической науке представлены различные точки зрения относительно того, какие элементы составляют содержание правового статуса (к примеру, в работах Л.Д. Воеводина², Н.В. Витрука³, Н.И. Матузова⁴). Вместе с тем для целей настоящей статьи полагаем возможным использовать такие основные элементы, как: правосубъектность, установленные законом права и обязанности, гарантии установленных прав и ответственность субъекта за неисполнение обязанностей.

В связи с тем, что данная работа посвящена рассмотрению правового статуса работодателей — физических лиц, и для формирования наиболее комплексного понимания изучаемого явления представляется целесообразным проводить общий правовой анализ каждого названного элемента правового статуса в отдельности.

В современных условиях все больший вес набирает институт самозанятости, поэтому невозможно не упомянуть об этом в контексте возможности найма сотрудников. Как отмечают Л.А. Макарова и Е.Л. Невзгодина, активное развитие института самозанятости началось в связи с желанием легализовать приносящую доход деятельность физических лиц, которые не поставлены на учёт в налоговых органах и не зарегистрированы в качестве индивидуальных предпринимателей⁵. При

этом самозанятые не могут выступать в качестве работодателей, поскольку закон ограничил их в таком праве.

Текущее российское законодательство предусматривает два вида физических лиц, которые могут выступать в качестве работодателей.

1. Первый вид физических лиц, которые могут выступать в качестве работодателей, — это индивидуальные предприниматели, ведущие в соответствии с законодательством деятельность, направленную на извлечение прибыли. К данной категории представляется разумным отнести и иных лиц, имеющих соответствующий статус для получения дохода, — это частные нотариусы, адвокаты и др., чья профессиональная деятельность подлежит обязательной регистрации или лицензированию.

Правосубъектность индивидуальных предпринимателей как работодателей. В отличие от юридических лиц, индивидуальные предприниматели несут личную ответственность за свою деятельность. Это означает, что они отвечают собственным имуществом по своим обязательствам, включая возможные претензии со стороны работников.

Л.В. Шварц, описывая особенности правоспособности индивидуального предпринимателя, указывает, что в соответствии с нормами Гражданского кодекса Российской Федерации такая правоспособность носит универсальный (общий) характер, потому что приравнивается к правоспособности коммерческих организаций⁶. Государство признаёт индивидуального предпринимателя в качестве субъекта правоотношений с момента регистрации физического лица в качестве индивидуального предпринимателя. Представляется, что данная точка отсчёта является наиболее разумной и для возможности индивидуального предпринимателя вступать в трудовые отношения с иными лицами, поскольку заключение индивидуальным предпринимателем трудового договора — это акт по приобретению соответствующих прав и обязанностей в рамках реализации своей правосубъектности.

В научной литературе отмечается, что в состав норм Гражданского кодекса Российской Федерации об индивидуальном предпринимателе вошли нормы исключительно частноправового характера, в результате

¹ Нерсесянц В.С. Общая теория права и государства. М. : Норма-Инфра-М, 1999. С. 217.

² Воеводин Л.Д. Юридический статус личности в России : учебное пособие. М. : Издательство Московского государственного университета, 1997. С. 31–37.

³ Витрук Н.В. Правовой статус личности в СССР. М. : Юридическая литература, 1985. С. 31–37.

⁴ Матузов Н.И. Правовая система и личность. Саратов : Издательство Саратовского университета, 1987. С. 63–65.

⁵ Макарова Л.А., Невзгодина Е.Л. Правовой статус самозанятых граждан // Вестник Омского университета. Серия: Право. 2021. Т. 18. № 4. С. 40.

⁶ Шварц Л.В. Правоспособность индивидуального предпринимателя в Российской Федерации // Вестник Саратовской государственной юридической академии. 2013. № 5 (94). С. 119.

этого правовое положение индивидуальных предпринимателей регулируется недостаточно полно⁷.

Работодатели — индивидуальные предприниматели имеют ряд прав, установленных в законодательстве. Ниже перечислены некоторые из них.

Во-первых, важно отметить право заключать трудовой договор: индивидуальный предприниматель имеет право заключать трудовые договоры с работниками для найма и использования их рабочей силы согласно ст. 20 Трудового кодекса Российской Федерации.

Во-вторых, так же как и иной работодатель, индивидуальный предприниматель может устанавливать условия работы, включая рабочий график, форму трудового договора, оплату труда и другие условия, соблюдая при этом требования закона.

В-третьих, работодатель может контролировать выполнение работником его трудовых обязанностей и проверять качество выполняемой работы (ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации).

В-четвертых, работодатель вправе применять дисциплинарные меры в случае нарушения работником трудовых обязанностей, в соответствии с предусмотренными законом процедурами и ограничениями.

Т.А. Зыкина справедливо отмечает, что законодательное закрепление за работодателем его прав в ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации определяет общие границы его хозяйской власти над своими работниками и формирует их общую систему. Права работодателя должны соответствовать обязанностям как отдельных работников, так и их коллективов. Работодатель не только формирует предмет трудовой деятельности работников, но и несет риски, связанные с этой деятельностью⁸.

Помимо прав, в правовой статус включены и *обязанности работодателя, являющегося индивидуальным предпринимателем*, уравновешивая его положение с интересами работника и общества.

1. Обеспечение соблюдения трудового законодательства: работодатель — индивидуальный предприниматель должен соблюдать требования Трудового кодекса Российской Федерации и других нормативных актов, регулирующих трудовые отношения.

2. Обеспечение безопасности и условий труда: работодатель обязан предоставлять работникам безопасные и здоровые условия труда, предупреждать возможные профессиональные риски и осуществлять меры по обеспечению безопасности и охране труда.

3. Оплата труда: обязанностью работодателя является выплата заработной платы работникам в полном объеме, соблюдая установленные законом сроки и порядок выплаты.

4. Социальные гарантии и льготы: работодатель должен обеспечивать работникам социальные гарантии и льготы, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

5. Оформление трудовых документов: работодатель должен вести учет трудовых отношений, производить

оформление необходимых документов, включая трудовые книжки или электронные аналоги, трудовые договоры, приказы и другие документы, предусмотренные законодательством.

6. Соблюдение дисциплины: работодатель должен соблюдать процедуры и ограничения в отношении применения дисциплинарных мер в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, а также предоставлять возможность работникам ознакомиться с правилами внутреннего трудового распорядка.

7. Уведомление и согласование с работниками: работодатель обязан уведомлять и консультироваться с работниками или их представителями в случае принятия экономических мер, таких как изменение размера оплаты труда или сокращение рабочего времени.

8. Не допускать дискриминации: работодатель обязан не допускать дискриминации на основе пола, возраста, национальности, инвалидности и других оснований при найме и осуществлении трудовых отношений.

9. Соблюдение прав работников.

Гарантии, играющие важную роль в структуре правового статуса, представляют собой нормативные положения, предназначенные для обеспечения справедливых и безопасных условий труда, социальной защиты и равных возможностей на рабочем месте.

Так, как известно, любой работодатель имеет право на свободу предпринимательской деятельности. Данная гарантия предусматривает возможность создания и ведения бизнеса в соответствии с действующим законодательством, без каких-либо произвольных ограничений со стороны государства или иных лиц.

Кроме того, работодатель вправе устанавливать и применять трудовые правила и политику в своей организации. Гарантии обеспечивают возможность установления правил, которые соответствуют определенным требованиям и позволяют эффективно управлять трудовыми отношениями.

Работодатель также имеет право на защиту своей собственности и интересов.

Важно отметить, что этим списком гарантии прав работодателей — индивидуальных предпринимателей не исчерпываются. К примеру, если речь идет о работодателе-адвокате, то законодательством предусмотрены гарантии адвокатской деятельности, непосредственным образом влияющие на его статус, в том числе как работодателя.

Трудовому законодательству, как указывается в специальной литературе⁹, известны меры ответственности работодателя перед работником. Если работодатель является физическим лицом, то при наличии достаточных оснований он может быть привлечен к личной (персональной) *юридической* (дисциплинарной, уголовной, административной или гражданско-правовой) *ответственности*.

Гражданско-правовая ответственность индивидуального предпринимателя в сфере трудового права может наступить в случае нарушения положений ст. 234 Трудового кодекса Российской Федерации¹⁰, где установлены требования к оплате труда работников и защите воз-

⁷ Предпринимательское (хозяйственное) право : учебник / под ред. В.В. Лаптева, С.С. Занковского. М. : Волтерс Клувер, 2006. С. 70.

⁸ Зыкина Т.А. Правовое регулирование положения работодателя в современных условиях // Глаголь правосудия. 2016. № 1 (11). С. 21.

⁹ Там же. С. 23.

¹⁰ Трудовой кодекс Российской Федерации (ред. от 04.08.2023, с изм. от 24.10.2023) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

возможности работников трудиться. Если индивидуальный предприниматель нарушает эти требования, он может нести гражданско-правовую ответственность. Работник или представитель работника вправе обратиться в суд с требованием взыскания задолженности за неоплаченную или неправильно выплаченную заработную плату, а также возмещения причиненного ущерба. В случае признания нарушения ст. 234 Трудового кодекса Российской Федерации индивидуальный предприниматель может быть обязан выплатить соответствующие суммы задолженности и возместить ущерб. Например, при нарушении сроков выдачи трудовой книжки работнику, написавшему заявление об увольнении (об этом свидетельствует и судебная практика: например, решение № 2-424/2022 2-424/2022~М-460/2022 М-460/2022 от 15 декабря 2022 г. по делу № 2-424/2022 от 15 декабря 2022 г.). При этом конкретные меры ответственности и размеры компенсации могут зависеть от решения суда и специфики конкретного дела.

Административная ответственность для индивидуальных предпринимателей наступает в случае нарушения ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях¹¹. Названная статья устанавливает наказание в виде административного штрафа для лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица.

Уголовная ответственность также может наступать в некоторых случаях нарушения работодателем — индивидуальным предпринимателем норм трудового законодательства (ст. 145 Уголовного кодекса Российской Федерации).

Для лиц, имеющих особый правовой статус, таких как нотариусы или адвокаты, законодательство предусматривает специальное правовое регулирование в определенных аспектах. Так, ч. 1 ст. 28 Федерального закона от 31 мая 2002 г. № 63-ФЗ «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации» содержит правило, согласно которому адвокат вправе заключить трудовой договор со стажером, только имея адвокатский стаж не менее пяти лет.

II. Второй вид физических лиц, которые могут выступать в качестве работодателей, — это лица, не являющиеся предпринимателями.

Такие субъекты вступают в трудовые отношения с целью личного обслуживания или оказания помощи по ведению домашнего хозяйства.

Здесь важно отметить, что в данном случае функция, выполняемая работниками, не связана с осуществлением предпринимательской деятельности. Например, для выполнения личных задач, управления имуществом, оказания каких-либо личных услуг (персональные преподаватели, тренеры, повара или персональный стилист — в зависимости от потребностей и интересов физического лица), обеспечения домашнего комфорта или ухода за детьми или пожилыми членами семьи.

Общие предпосылки для приобретения статуса работодателя для физических лиц перечислены в ст. 20

Трудового кодекса Российской Федерации — достижение лицом 18-летнего возраста и наличие полной гражданской дееспособности.

В ст. 303 Трудового кодекса Российской Федерации указаны специальные требования: при заключении трудового договора с работодателем — физическим лицом работник обязуется выполнять не запрещенную законом работу, определенную этим договором; работодатель обязан представлять в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации в системе индивидуального (персонифицированного) учета лиц, поступающих на работу впервые, на которых не был открыт индивидуальный лицевой счет; работодатель, являющийся физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, также обязан в уведомительном порядке зарегистрировать трудовой договор с работником в органе местного самоуправления по месту своего жительства (в соответствии с регистрацией).

В письменный трудовой договор в обязательном порядке включаются все условия, существенные для работника и для работодателя.

Статья 307 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает возможность указать в трудовом договоре индивидуальные основания, касающиеся конкретной ситуации (к примеру, достижение определенного возраста детей, если трудоустройство касается няни для них).

Физическое лицо, не осуществляющее предпринимательскую деятельность, но выступающее в качестве работодателя, обладает определенными *правами* в соответствии с законодательством Российской Федерации: право заключать трудовой договор в соответствии с требованиями и процедурами, установленными законодательством; право установления условий труда; право управления персоналом, включая предоставление указаний и инструкций по выполнению трудовых обязанностей, проведение оценки и контроля результатов работы, а также принятие решений по вопросам увольнения в случае необходимости.

Обязанности работодателя — физического лица включают необходимость обеспечения безопасных и здоровых условий труда для своих работников. Это включает обязанности по обеспечению предупреждения травматизма, соблюдению противопожарных мер и санитарных норм, а также предоставлению необходимых средств защиты.

Также законодатель закрепляет обязанность заключить трудовой договор в письменной форме именно за работодателем. Данное положение имеет отражение и в судебной практике.

Так, Арбитражный суд Пермского края в своем решении от 23 августа 2022 г. по делу № А50-32378/2022 указывает, что «обязанность по надлежащему оформлению трудовых отношений с работником (заключение в письменной форме трудового договора) по смыслу части первой статьи 67 и части третьей статьи 303 ТК РФ возлагается на работодателя». В этой связи Верховный Суд указывает, что датой заключения трудового договора будет являться дата фактического допущения работника к работе (п. 20 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г.

¹¹ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (ред. от 19.10.2023) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 1.

№ 15¹²). Таким образом, в судебном порядке возможно добиться признания трудового договора, заключенного без соблюдения обязательной письменной формы.

Работодатель — физическое лицо должен, кроме того, уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, которые определяются федеральными законами; оформлять страховые свидетельства государственного пенсионного страхования для лиц, поступающих на работу впервые; зарегистрировать в установленном законом порядке заключение трудового договора и его расторжение (такая регистрация производится в уведомительном порядке в органе местного самоуправления в соответствии с местом постоянной регистрации работодателя).

Работодатели — физические лица, не являющиеся предпринимателями, имеют определенные *гарантии* своего правового статуса, заключающиеся в конституционных правах (как граждане, работодатели — физические лица обладают конституционными правами, включая право на свободу, частную собственность и свободу труда, при условии соблюдения требований закона).

Что касается *юридической ответственности*, являющейся одним из основных элементов правового статуса любого субъекта общественных отношений, отметим, что работодатель — физическое лицо, не являющееся предпринимателем, несет ответственность в соответствии с трудовым законодательством и иными применимыми нормативными актами. Несоблюдение требований законодательства может привести к граж-

данско-правовой, административной или уголовной ответственности.

В заключение следует отметить, что в правовых статусах работодателей, являющихся индивидуальными предпринимателями, и работодателей, не ведущих предпринимательскую деятельность, есть ряд различий.

Во-первых, важнейшие отличия заключаются в сфере ответственности. Работодатели — индивидуальные предприниматели несут ответственность за обязательства своей предпринимательской деятельности, в то время как работодатели, не являющиеся предпринимателями, несут ответственности за долги и обязательства, связанные с бизнесом.

Во-вторых, работодатели — индивидуальные предприниматели должны вести учет предпринимательской деятельности и предоставлять отчетность в соответствии с требованиями налогового законодательства. Физические лица, не являющиеся предпринимателями, также обязаны выполнять некоторые учетные требования, но в данном случае их объем значительно меньше.

Работодатели — физические лица, как правило, являются представителями малого и среднего бизнеса в России, которые понесли большие потери во время пандемии COVID-19 и сегодня продолжают испытывать трудности из-за санкционного давления. Представляется, что государство должно способствовать их развитию и оказывать поддержку, поскольку в таких работах задействованы миллионы граждан.

Таким образом, правовой статус работодателя — физического лица создает модель дозволяемого работодателем — физическим лицом поведения в трудовом правоотношении, отражает уровень развития конкретной сферы деятельности и должен способствовать сбалансированному сочетанию законных интересов работника, работодателя, общества и государства.

¹² Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» // Российская газета. 2018. 6 июня.

Литература

1. Витрук Н.В. Правовой статус личности в СССР / Н.В. Витрук. Москва : Юридическая литература, 1985. 176 с.
2. Воеводин Л.Д. Юридический статус личности в России : учебное пособие / Л.Д. Воеводин. Москва : Издательство Московского государственного университета, 1997. 304 с.
3. Зыкина Т.А. Правовое регулирование положения работодателя в современных условиях / Т.А. Зыкина // ПлаголЪ правосудия. 2016. № 1 (11). С. 21–24.
4. Макарова Л.А. Правовой статус самозанятых граждан / Л.А. Макарова, Е.Л. Невзгодина // Вестник Омского университета. Серия: Право. 2021. Т. 18. № 4. С. 39–49.
5. Матузов Н.И. Правовая система и личность / Н.И. Матузов. Саратов : Издательство Саратовского университета, 1987. 293 с.
6. Нерсисянц В.С. Общая теория права и государства / В.С. Нерсисянц. Москва : Норма-Инфра-М, 1999. 552 с.
7. Предпринимательское (хозяйственное) право : учебник / под редакцией В.В. Лаптева, С.С. Занковского. Москва : Волтерс Клувер, 2006. 560 с.
8. Шварц Л.В. Правоспособность индивидуального предпринимателя в Российской Федерации / Л.В. Шварц // Вестник Саратовской государственной юридической академии. 2013. № 5 (94). С. 117–122.

DOI: 10.18572/2221-3295-2024-2-9-12

Отношения по правам на результаты интеллектуальной деятельности и трудовые отношения: взаимное влияние и взаимодействие

Татаринов Александр Алексеевич,

доцент кафедры трудового и предпринимательского права

Волго-Вятского института (филиала)

Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА),

кандидат юридических наук

aat55@outlook.com

В статье рассматриваются вопросы межотраслевых связей в российском праве. Правовое регулирование сферы интеллектуальной деятельности, прав на результаты этой деятельности отличается сложностью, комплексным характером, возникающие отношения нередко порождают конфликты в определении прав участвующих в них субъектов. Взаимодействие норм гражданского и трудового права проявляется, прежде всего, в создании служебных произведений, автор исследует возможности локального и договорного регулирования трудовых отношений в этом направлении трудовой деятельности работников.

Ключевые слова: трудовые отношения, результаты интеллектуальной деятельности, судебные доказательства, служебные произведения, локальные нормативные акты, условия трудового договора.

Все происходящие в мире процессы находятся в систематической связи, что, по словам Ф. Энгельса, «побуждает науку выявлять эту систематическую связь повсюду, как в частностях, так и в целом»¹. Право как сложное социальное явление отражает, опосредует различные общественные отношения, представляет собой объективно складывающееся целостное образование. Все нормы права находятся, как и регулируемые ими отношения, в устойчивой интегративной связи. Система может быть охарактеризована только через взаимодействие составляющих элементов. Связи образуют своеобразный замкнутый круг, внутри которого каждый элемент системы является условием другого и обусловлен им. Этот методологический посыл взят нами за основу исследования вопросов взаимодействия норм различной отраслевой принадлежности — трудового права, гражданского права (в части норм права интеллектуальной собственности), процессуального права.

Заявленный нашей страной курс на повышение производительности труда невозможен без ускорения научно-технического прогресса, который выступает важнейшим фактором интенсификации общественного производства, а для конкретного предприятия и организации это условие конкурентоспособности, возможность через новейшую технику и технологию обеспечить свои преимущества на рынке, экономическую состоятельность. Все это делает актуальными вопросы развития различных форм научно-технического творчества, инновационных процессов на предприятиях, вовлечение в этот процесс работников и, как следствие, защиты возникающих на результаты этой деятельности исключительных и авторских прав. В связи с этим следует подчеркнуть важность трудового правового анализа технического творчества². Прежде всего, речь идет о

служебных изобретениях, служебных полезных моделях, служебных промышленных образцах.

Изучение судебной практики по делам, связанным с защитой прав на результаты интеллектуальной деятельности, показывает, что юридически значимыми фактами, которые подлежат выяснению среди прочих, являются факты: наличия трудовых отношений, того, что объект правовой охраны создан при осуществлении трудовой функции, в период трудовой деятельности. Чтобы рассчитывать на успех в возможной судебной тяжбе, во-первых, работодателю необходимо провести серьезную организационную работу по созданию соответствующего правового режима, обеспечивающего комплексное регулирование отношений с объектами интеллектуальной собственности; во-вторых, работодатель и работник должны позаботиться о надлежащем оформлении своих отношений в строгом соответствии с нормами трудового права с самого момента возникновения этих отношений и, при необходимости, своевременной их корректировке. Все это послужит доказательственной базой в судебных разбирательствах.

Начнем с правового режима. С.С. Алексеев определял это понятие как «порядок регулирования, который выражен в многообразном комплексе правовых средств, характеризующих особое сочетание взаимодействующих между собой дозволений, запретов, а также позитивных обязанностей и создающих особую направленность регулирования»³. В рамках своей хозяйской власти работодатель вправе принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Это юридически обязательные правила поведения, в которых выражена автономия работодательской воли по реализации делегированного государством права на установление

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т. 20. М.: Политическая литература. 1961. С. 35.

² Этому вопросу посвящено не так уж и много специальных исследований, мы бы выделили как наиболее значимые работы С.М. Кудрина и М.В. Лушниковой. См.: Кудрин С.М. Обеспечение прогресса технического творчества средствами трудово-

го права. URL: https://new-dissert.ru/_avtoreferats/01000193682.pdf?ysclid=ldg3sjy0ea302515844 (дата обращения: 28.01.2023); Лушников М.В. Интеллектуальные права работников: проблемы и решения // Актуальные проблемы российского права. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/intellektualnye-prava-rabotnikov-problemy-i-resheniya/viewer> (дата обращения: 26.01.2023).

³ Алексеев С.С. Право: азбука — теория — философия: Опыт комплексного исследования. М.: Статут, 1999. С. 373.

правопорядка в конкретной организации наемного труда. Как правило, работодатели охотно пользуются предоставленным им правом и ведут активную нормотворческую работу, формируя целый комплекс локальных нормативных актов по различным направлениям трудовой деятельности. Рамки данной работы не позволяют охватить весь комплекс локального регулирования, дать полное содержательное описание интересующих нас актов, ограничимся лишь определением общей направленности некоторых из них в части, нас интересующей.

Краткий обзор есть смысл начать с обращения к локальным нормативным актам об обработке и защите персональных данных работников, так как работодатель во всех случаях оформления трудовых отношений и дальнейшего взаимодействия с работником объективно нуждается в получении довольно обширного комплекса сведений о нем. Современное законодательство устанавливает жесткий режим работы с персональными данными, кроме того, все работодатели должны уведомить Роскомнадзор о том, когда они начали обрабатывать персональные данные работников и с какой целью. Закон «О персональных данных»⁴ и нормы гл. 14 Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ)⁵ предписывают работодателю разработать обязательные для введения локальные нормативные акты.

Универсальным, фактически обязательным и главным из локальных нормативных актов являются Правила внутреннего трудового распорядка. В этом акте можно предусмотреть самые разнообразные вопросы (см. ч. 4 ст. 189 ТК РФ), в том числе раздел, посвященный регулированию отношений, связанных с созданием служебных произведений. Большое значение для организации труда имеет раздел Правил о режиме рабочего времени, как общего для всех, так и для отдельных категорий работников, в том числе для тех, в чьи трудовые функции входит создание служебных произведений: установление гибкого рабочего времени, ненормированного рабочего дня. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (ч. 1 ст. 101 ТК РФ)⁶.

Признавая возможность включить в Правила внутреннего трудового распорядка необходимые нормы, С.М. Кудрин считает предпочтительней все же разработать и принять специальный локальный нормативный акт по вопросам технического творчества, например Положение о техническом новаторстве, который бы комплексно регулировал в организации работу по созданию, использованию в производстве технических новинок⁷.

С максимальной степенью подробности и полноты права и обязанности работника излагаются в должностной инструкции, которая представляет собой нормативный документ, регламентирующий деятельность работника в структуре организации, определяющий содержание его работы. Они выполняют целый спектр задач: 1) создается нормативная основа для подбора и расстановки персонала; 2) производится конкретизация прав и обязанностей работников; 3) определяются функциональные связи работников и их взаимодействие; 4) обеспечивается объективность контроля в трудовом процессе; 5) повышается личная ответственность работников за порученный участок; 6) обеспечивается объективность при аттестации работников; 7) облегчается рассмотрение трудовых споров, касающихся выполнения работником трудовой функции. Специалисты высоко оценивают значение должностных инструкций, поскольку они «устанавливают четкие и однозначные «правила игры»: с одной стороны, определяют, что и как делать, с другой стороны, определяют требования к результатам работы и ответственность»⁸. Это важно для работодателя, так как при наличии спора между работником и работодателем о том, является ли результат интеллектуальной деятельности служебным (п. 1 ст. 1370 Гражданского кодекса РФ)⁹, следует учитывать, что содержание трудовых обязанностей работника доказывается работодателем.

В последнее время широкое распространение получил дистанционный труд, вполне возможно, работник, занятый созданием служебных произведений, работает дистанционно, поэтому необходимо руководствоваться нормами гл. 49.1 ТК РФ, в которой, в частности, устанавливается обязанность работодателя принять локальный нормативный акт, определяющий порядок взаимодействия с дистанционным работником (обмен электронными документами, подтверждение действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации, порядок выплаты компенсации за использование работником принадлежащего ему (арендованного им) оборудования, программного обеспечения, средств защиты информации, др.).

При наличии спора между работником и работодателем о том, является ли конкретное изобретение, полезная модель или промышленный образец служебным, во внимание могут быть приняты составляемые в процессе трудовой деятельности работника документы, которые в совокупности могли бы свидетельствовать о разработке технических решений в связи с выполнением трудовых обязанностей¹⁰. Документы — это элемент любой организационно-распорядительной деятельности, в том числе в сфере трудовых отношений. Сейчас повсеместное развитие получает электронный документооборот, предполагающий внедрение механизмов, обеспечивающих фиксацию, возможность идентификации и сохранения информации, в том числе

⁴ Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» // СПС «КонсультантПлюс».

⁵ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022) // СПС «КонсультантПлюс».

⁶ Уяснение вопросов, связанных с режимом рабочего времени, может стать предметом исследования в судебном заседании, см., напр.: Апелляционное определение СК по гражданским делам Пензенского областного суда от 16 июня 2015 г. по делу № 33-1578/2015; Постановление Девятого арбитражного апелляционного суда от 1 августа 2018 г. № 09АП-32915/18 // СПС «КонсультантПлюс».

⁷ См.: Кудрин С.М. Указ. соч. С. 13.

⁸ Николаева С.А., Шебек С.В. Корпоративные стандарты: от концепции до инструкции, практика разработки. М.: Книжный мир, 2002. С. 9.

⁹ Гражданский кодекс Российской Федерации. Ч. 4 // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁰ См.: п. 129 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 23 апреля 2019 г. № 10 «О применении части четвертой Гражданского кодекса Российской Федерации» // «СПС «КонсультантПлюс».

в процессе трудовых отношений. ТК РФ установил, что он должен быть оформлен отдельным локальным нормативным актом (ч. 2 ст. 22.2 ТК РФ). Думается, что здесь могут и должны быть закреплены также правила взаимодействия работника с работодателем в процессе использования сети Интернет, в том числе при создании служебного произведения.

Требуется постоянное внимание и организация оплаты труда работников. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами (ст. 135 ТК РФ). Локальные нормативные акты в сфере оплаты труда в силу их значимости можно смело причислить к ряду обязательных. В литературе достаточно хорошо разработаны методика подготовки и содержание этих актов. Работник имеет право знать и представлять размер вознаграждения за труд, его составляющие, критерии установления и начисления различных надбавок. Здесь должны найти отражение ставки, порядок и сроки выплаты вознаграждения за служебные произведения. Нередко в организациях вопросы, связанные с вознаграждением работников, закрепляются в иных локальных нормативных актах, например в положениях о стимулировании, о премировании и т.п., но в любом случае важно иметь четкую, «прозрачную», понятную работникам систему оценки их труда, информировать их при внесении любых изменений в системы заработной платы, о полагающихся им выплатах и размерах этих выплат. Верховный Суд, рассматривая дело по кассационной жалобе истца (работника), установил, что представленные ответчиком локальные нормативные акты (положение об оплате труда, приказ генерального директора о ведении табелей учета работы научного персонала, положение о достижении работниками ключевых показателей эффективности и их премировании) не содержат положений, упоминающих условия и порядок выплаты авторского вознаграждения. Суд первой инстанции не указал иные доказательства, на которых он основал свой вывод о том, что авторское вознаграждение выплачивалось истцу в составе заработной платы. Вопрос о том, изменялся ли размер заработной платы работника при создании им служебных изобретений и полезной модели, какую часть заработной платы истца составляло авторское вознаграждение, судом в нарушение требований ст. 198 ГПК РФ не исследовался¹¹. Нормативной основой установления и выплаты вознаграждения является постановление Правительства РФ¹².

Далее — об индивидуально-договорных трудовых отношениях субъектов служебных произведений. Прежде всего обратим внимание на значение трудового договора. Содержание трудового договора, в соответствии со ст. 57 ТК РФ, составляют его условия (обязательные

и дополнительные). Кратко проанализируем те из них, которые представляют наибольший интерес в рамках исследуемого вопроса, прежде всего те, которые способствуют подтверждению факта признания технического решения служебным, — место работы, трудовая функция, режим рабочего времени.

Обязательно должно быть указано место работы, под этим понимается расположенная в определенной местности (населенном пункте) конкретная организация (наименование организации должно соответствовать названию, закрепленному в учредительных документах). Но, учитывая разъяснения Пленума ВС о том, что в случае спора во внимание могут быть приняты, в частности, «место выполнения работ по созданию патентоспособных объектов, источник оборудования и средств, использованных для их создания, возможность осуществления работодателем контроля за работой, в рамках которой создан патентоспособный объект», целесообразно уточнить место работы, указав структурное подразделение, рабочее место. Под рабочим местом, как определено в ст. 209 ТК РФ, понимается место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Определяющим для признания технического решения служебным является факт его создания в рамках трудовых обязанностей, содержание которых может следовать из трудовой функции или быть выражено в виде конкретного задания. Трудовая функция обозначается через указания на работу по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации. Следует признать, что это недостаточно информативный указатель функционала работника, поэтому в тексте трудового договора можно детализировать должностные обязанности или сделать отсылку на должностную инструкцию. И хотя в постановлении Пленума ВС говорится, что «для признания технического решения служебным не требуется, чтобы в документе, определяющем трудовые обязанности работника (трудовой договор, должностная инструкция), содержалось конкретное указание на выполнение работ по созданию конкретных патентоспособных объектов», все же это лучше тем или иным образом закрепить.

В трудовом договоре в обязательном порядке должны быть отражены условия оплаты труда работника, а именно указан размер тарифной ставки или оклада. Доплаты, надбавки, полагающиеся работнику, прямо указываются в трудовом договоре, либо в нем должна быть сделана ссылка на соответствующий нормативный правовой акт или коллективный договор, в которых прописаны основания и условия выплаты, что отмечалось выше. При этом отношения по оплате труда можно считать установленными, если условиями трудового договора или специального соглашения размер причитающихся к получению работником выплат за результат служебного произведения может быть однозначно определен из согласованных условий. На это обращено внимание в приведенном определении Верховного Суда¹³.

¹¹ Определение Судебной коллегии по гражданским делам ВС Российской Федерации от 5 июня 2020 г. № 78-КГ20-1, 2-5974/2018 // СПС «КонсультантПлюс».

¹² Постановление Правительства РФ от 16 ноября 2020 г. № 1848 «Об утверждении Правил выплаты вознаграждения за служебные изобретения, служебные полезные модели, служебные промышленные образцы» // СПС «КонсультантПлюс».

¹³ Определение Судебной коллегии по гражданским делам ВС Российской Федерации от 5 июня 2020 г. № 78-КГ20-1, 2-5974/2018 // СПС «КонсультантПлюс».

Оценивая значимость участия работников в создании результатов интеллектуальной деятельности, внесение вклада в повышение эффективности экономической деятельности, как на микро-, так и на макроуровнях, напрашивается вывод: в настоящее время Трудовой кодекс РФ, к сожалению, не содержит норм, прямо сориентированных на стимулирование этой деятельности, на обеспечение прав работников.

Для нас очевидна необходимость систематизации и закрепления в Кодексе комплекса гарантий для работников, занятых научно-техническим творчеством. Это можно реализовать в рамках специальной главы разд. VII ТК РФ «Гарантии и компенсации»¹⁴.

¹⁴ В действовавшем ранее КЗоТ РФ 1971 г. была ст. 115 «Гарантии для работников — изобретателей и рационализаторов».

Литература

1. Алексеев С.С. Право: азбука — теория — философия: Опыт комплексного исследования / С.С. Алексеев. Москва : Статут, 1999. 712 с.
2. Кудрин С.М. Обеспечение прогресса технического творчества средствами трудового права : автореферат диссертации кандидата юридических наук / С.М. Кудрин. Пермь, 1998. 23 с.
3. Лушникова М.В. Интеллектуальные права работников: проблемы и решения / М.В. Лушникова // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 9 (58). С. 124–129.
4. Маркс К. Сочинения. В 39 томах / К. Маркс, Ф. Энгельс. Т. 20 / том подготовил к печати Г.А. Багатурия ; редактор В.К. Брушлинский. 2-е изд. Москва : Государственное издательство политической литературы, 1961. 828 с.
5. Николаева С.А. Корпоративные стандарты: от концепции до инструкции, практика разработки / С.А. Николаева, С.В. Шебек. Москва : Книжный мир, 2002. 333 с.

DOI: 10.18572/2221-3295-2024-2-12-15

Нововведения в регулировании дистанционной работы в Узбекистане, Кыргызстане и Беларуси: сравнение с опытом Казахстана и России

Томашевский Кирилл Леонидович,

заместитель декана юридического факультета по научной работе,
профессор кафедры гражданского и предпринимательского права
Казанского инновационного университета имени В.Г. Тимирязова,
доктор юридических наук, профессор
k_tomashevski@tut.by

В статье анализируются нововведения, внесенные в ТК Узбекистана, ТК Кыргызстана и ТК Беларуси в 2022–2023 гг. в части регламентации особенностей дистанционной работы. Проводится сравнение с ТК Казахстана и ТК России. Автором высказаны выводы относительно сильных и слабых мест новых норм трудового права. Намечены направления дальнейшей гармонизации норм о дистанционной работе.

Ключевые слова: дистанционная работа, дистанционный работник, переход на дистанционную работу, изменение условий труда, прекращение трудового договора.

Трудовой кодекс Республики Узбекистан от 28 октября 2022 г., вступивший в силу с 30 апреля 2023 г. (далее — ТК Узбекистана)¹, в § 3 гл. 26 урегулировал особенности правового регулирования труда дистанционных работников. Законом Кыргызской Республики от 23 декабря 2022 г. № 123 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Кыргызской Республики» Трудовой кодекс Кыргызской Республики (далее — ТК Кыргызстана)² дополнен новой гл. 32¹ «Особенности регулирования труда работников, выполняющих дистанционную работу». Законом Республики Беларусь от 29 июня 2023 г.

№ 273-З «Об изменении законов по вопросам трудовых отношений»³, вступающим в силу с 1 января 2024 г., внесены значительные изменения в гл. 25¹ Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК Беларуси), регулирующие особенности трудовых отношений с дистанционными работниками.

Цель статьи — провести сравнительный анализ новых норм ТК Узбекистана, ТК Кыргызстана и ТК Беларуси, принятых в 2022–2023 гг., с нормами трудовых кодексов (далее — ТК) РФ и Казахстана. Выбор сравниваемых законодательств стран не случаен и обусловлен тем, что четыре из пяти государств являются членами ЕАЭС и ШОС.

¹ LEXUZON-LINE. URL: <https://lex.uz/ru/docs/6257291#6267166> (дата обращения: 07.10.2023).

² Сайт Министерства юстиции Кыргызской Республики. URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/112479?cl=ru-ru> (дата обращения: 07.10.2023).

³ Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь, 01.07.2023. 2/2993.

Понятие и общие правила дистанционной работы

Легальное определение дистанционной работы закреплено в ч. 1 ст. 452 ТК Узбекистана: дистанционной работой является выполнение определенной трудовой функцией вне места нахождения работодателя, обособленного подразделения организации (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 работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе всемирной информационной сети Интернет. В данной дефиниции почти дословно воспринято определение дистанционной (удаленной) работы, закрепленное в ч. 1 ст. 312¹ ТК РФ. Заметим, что определения дистанционной работы в ч. 1 ст. 307¹ ТК Беларуси, ч. 1 ст. 360¹ ТК Кыргызстана и п. 55-2 ст. 1 ТК Казахстана более лаконичны. Отличия между последними касаются в основном терминологии (в Беларуси — наниматель, в Казахстане и Кыргызстане — работодатель) и добавления в ТК Казахстана еще «принимающей стороны и их объектов».

Во всех пяти сравниваемых кодексах предусмотрена норма о том, что на дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных правовых актов о труде с учетом особенностей, установленных соответствующей главой или параграфом.

Причем работа в дистанционном режиме, согласно ч. 3 ст. 452 ТК Узбекистана, может быть установлена: 1) при приеме работника на работу; 2) в процессе работы в случае перехода работника с обычного режима работы на дистанционный режим. Схожее правило закреплено в ч. 3 ст. 307¹ ТК Беларуси.

На наш взгляд, термин «дистанционный режим», использованный в ТК Узбекистана, представляется не вполне корректным, так как он ведет к смешению его с режимами рабочего времени. К слову, ТК Беларуси, Казахстана и РФ такое словосочетание не используют.

В соответствии с ч. 4 ст. 452 ТК Узбекистана переход работника с обычного режима работы на дистанционный режим работы при продолжении работы по прежней трудовой функции является изменением условий труда. Схожий подход использован в ст. 32 ТК Беларуси, в которую Законом Республики Беларусь от 29 июня 2023 г. № 273-З в перечень изменений существенных условий труда включено «установление или отмена дистанционной работы». Обратим внимание на уточнение в ТК Узбекистана, что переход работника с обычного режима работы на дистанционный режим, если при этом изменяется трудовая функция работника, является переводом на другую работу.

Виды дистанционной работы

Подобно предшествующему опыту России (2020 г.) и Казахстана (2021 г.), законодатели Узбекистана (2022 г.) и Беларуси (2023 г.) с разницей в полгода ввели в ТК три вида дистанционной работы: постоянную, временную и комбинированную. ТК Кыргызстана эти виды дистанционной работы не выделяет, хотя и допускает в ст. 360⁵ временный перевод работников на такую работу.

Воспроизведем наиболее важные нормы права, определяющие эти три вида дистанционной работы в ТК Узбекистана.

Постоянной дистанционной работой является работа лиц, заключивших с работодателем:

— трудовой договор на неопределенный срок или срочный трудовой договор о дистанционной работе в течение всего времени выполнения работы, обусловленной трудовым договором;

— дополнительное соглашение к трудовому договору, содержащее условие о работе вне стационарного рабочего места, находящегося под контролем работодателя, на постоянной основе.

Временной дистанционной работой является режим работы, предусматривающий временное выполнение работником с его согласия трудовой функции вне стационарного рабочего места, находящегося под контролем работодателя. При временной дистанционной работе по соглашению сторон трудового договора должен быть обусловлен срок работы в дистанционном режиме (ч. 1 и 2 ст. 453 ТК Узбекистана).

Комбинированный режим дистанционной работы включает в себя работу на стационарном рабочем месте и дистанционную работу. Периоды работы на стационарном рабочем месте и дистанционной работы, а также порядок их чередования определяются по соглашению сторон трудового договора. По соглашению между работником и работодателем для работника может быть установлена постоянная или временная дистанционная работа в комбинированном режиме (ст. 455 ТК Узбекистана).

Для сравнения: согласно ч. 2 ст. 307¹ ТК Беларуси (в редакции Закона от 29.06.2023) дистанционная работа может выполняться постоянно, временно (непрерывно в течение определенного срока, не превышающего шести месяцев в течение календарного года) или быть комбинированной (выполняться постоянно или временно с чередованием в течение рабочего времени дистанционной работы и работы по месту нахождения нанимателя). Как видим, в отличие от России и Беларуси, в ТК Узбекистана не установлен максимальный срок для временной дистанционной работы в шесть месяцев. Получается, что по усмотрению сторон в Узбекистане он может быть любым. Вместе с тем предельный срок временного перехода на дистанционную работу в ТК Узбекистана закреплён: он не должен превышать одного года (ч. 4 ст. 453).

Временный переход работника на дистанционную работу по инициативе работодателя

Нормы ст. 454 ТК Узбекистана о временном переходе или переводе работника на дистанционную работу по инициативе работодателя отличаются спецификой в сравнении со странами ЕАЭС.

Во-первых, сам термин «временный переход», который использован узбекским законодателем, пускай и в связке в «переводом», представляется более удачным, чем «временный перевод», как в ст. 312⁹ ТК РФ. Категория «перевод» в трудовом праве имеет несколько иное значение в подинституте изменения трудового договора и связана с изменением трудовой функции, работодателя или поручением работы в другой местности, а при переходе со стационарного рабочего места на удаленное

ни одно из этих условий, как правило, не меняется, что ведет к терминологической путанице на практике. На эту терминологическую нестыковку ранее обращала внимание Е.С. Еремина⁴. В этой связи предпочтительнее в законодательстве в данном контексте отказаться от термина «перевод» в пользу категории «переход» или, как предусмотрено в ч. 2 ст. 32 ТК Беларуси, «установление или отмена дистанционной работы».

Во-вторых, в ч. 2 ст. 454 ТК Узбекистана перечислены те меры, которые может принять работодатель в чрезвычайных или иных исключительных случаях, требующих установления дистанционной работы, когда он не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами:

- предоставить работнику в соответствии с графиком отпусков ежегодный трудовой отпуск;
 - предоставить работнику с его согласия ежегодный трудовой отпуск за соответствующий рабочий год независимо от предусмотренной графиком отпусков очередности их предоставления;
 - предоставить работнику с его согласия отпуск с частичным сохранением заработной платы;
 - предоставить работнику с его согласия отпуск без сохранения заработной платы без учета ограничений, предусмотренных ч. 2 ст. 241 данного Кодекса;
 - установить для работника неполное рабочее время.
- При этом работодатель вправе ввести для работника неполное рабочее время, в письменной форме предупредив работника не менее чем за две недели.

В-третьих, по логике ст. 454 ТК Узбекистана такой временный перевод возможен по инициативе работодателя без согласия работника. Схожий подход был ранее апробирован в ч. 2 ст. 312⁹ ТК РФ и ч. 3 ст. 138 ТК Казахстана.

Согласно ст. 360⁵ ТК Кыргызстана временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя возможен в исключительных случаях. В период введения чрезвычайного или военного положения, объявления чрезвычайной ситуации либо при введении иных ограничительных мероприятий работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу до отмены вышеуказанных случаев. По окончании срока такого перевода (но не позднее дня прекращения обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работника на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

Для сравнения: в ТК Беларуси предусмотрено соблюдение нанимателем процедуры изменения существенных условий труда, т.е. предупреждение работников не менее чем за один месяц с обоснованием производственными, организационными или экономическими причинами (в случае, когда такой переход обусловлен сложной эпидемиологической ситуацией, срок преду-

ждения снижен абз. 2 п. 14 Указа Президента Республики Беларусь от 24 апреля 2020 г. № 143 (ред. от 13.06.2023) «О поддержке экономики» до 1 календарного дня).

В случае если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный переход или перевод на дистанционную работу и невозможно принять меры, предусмотренные ч. 2 ст. 454 ТК Узбекистана, то время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, и подлежит оплате в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

Трудовой договор о дистанционной работе

Данные отношения урегулированы в ст. 456 ТК Узбекистана, причем несколько гибче, чем в ст. 307² ТК Беларуси. Так, согласно ч. 1 ст. 307² ТК Беларуси заключение трудового договора с работником, выполняющим дистанционную работу, допускается только при личном присутствии такого работника. Ранее о негибкости такого подхода, усложняющего взаимодействие работника и нанимателя в электронной форме, писали мы⁵ и Е.В. Мотина⁶. Статья 456 ТК Узбекистана учла правила ст. 312² и ст. 312³ ТК РФ о допустимости заключения трудового договора о дистанционной работе и соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе в общем порядке либо путем обмена электронными документами. В ст. 360² ТК Кыргызстана допустимы те же два способа, но в иной формулировке: как при личном присутствии самого работника, так и в форме электронного трудового договора.

При этом в качестве места заключения трудового договора о дистанционной работе как в Кыргызстане, так и в Узбекистане указывается место нахождения работодателя.

В ст. 456 ТК Узбекистана (более детализировано в сравнении с ч. 3 ст. 307² ТК Беларуси) предусмотрены 13 условий, которые дополнительно включаются в содержание трудового договора с дистанционным работником.

Вызывает сомнение продуманность нормы ч. 6 ст. 456 ТК Узбекистана о том, что в трудовом договоре с дистанционным работником могут предусматриваться дополнительные основания прекращения трудового договора. Полагаем, что столь либеральный подход к расширению оснований прекращения трудового договора с дистанционным работником в самом договоре может повлечь на практике злоупотребления со стороны работодателей по необоснованному навязыванию работникам любых оснований расторжения трудового договора, существенно снижающих защитную функцию трудового права. Первоначально в 2013 г. подобный подход был использован в ТК РФ, но позднее российский законодатель обоснованно от него отказался. О том, что

⁴ Еремина С.Н. Удаленная работа в условиях распространения COVID-19 // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 3. С. 10.

⁵ Томашевский К.Л. Дистанционная (удаленная) работа в трудовом законодательстве стран ЕАЭС в период пандемии // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 2. С. 31–32.

⁶ Мотина Е.В. Модель главы о дистанционной работе в Трудовом кодексе Республики Беларусь: содержание и структура // Трудовое и социальное право. 2021. № 4 (40). С. 28.

такая практика индивидуально-договорного расширения оснований расторжения трудового договора может на практике приводить к дискриминации дистанционных работников, писали Н.Л. Лютов⁷ и С.В. Шуралева⁸.

Обратим внимание еще на две нормы в ст. 456 ТК Узбекистана, аналогов которых нет ни в одной из сравниваемых стран ЕАЭС. Трудовой договор с дистанционным работником, проживающим в той же местности, где расположен работодатель, может предусматривать, что часть своего рабочего времени, необходимую для непосредственного взаимодействия с работодателем и другими работниками, работник трудится на рабочем месте у работодателя, а остальное рабочее время — дистанционно. Работник считается дистанционным, если не менее 50% его рабочего времени приходится на дистанционную работу. При реализации этой нормы на практике многие преподаватели, которые выполняют менее половины своей учебной нагрузки в аудиториях, а более половины — во внеаудиторном формате (руководство курсовыми, дипломными работами, руководство практикой, аспирантами и т.д.), могут оказаться дистанционными. Также интересна отсылочная норма о том, что примерная форма письменного трудового договора с дистанционным работником утверждается Кабинетом Министров Республики Узбекистан по согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам.

Рассмотренными особенностями не исчерпываются все нововведения в ТК Кыргызстана, Узбекистана и

Беларуси, внесенные в 2022–2023 гг., но, учитывая ограниченный объем статьи, перейдем к **кратким выводам**:

На примере последних нововведений в законодательстве о труде Беларуси, Кыргызстана и Узбекистана наблюдается общая тенденция к гармонизации специальных норм трудового права, устанавливающих особенности регулирования труда с дистанционными работниками в странах ЕАЭС и ШОС.

Из пяти сравниваемых кодексов наиболее детализированные специальные правила о дистанционной работе предусмотрены в ТК РФ и ТК Узбекистана, более лаконично эти особенности урегулированы в ТК Беларуси, ТК Казахстана и ТК Кыргызстана.

Четыре из пяти кодексов (кроме ТК Кыргызстана) с учетом предшествующего опыта в период COVID-19 предусмотрели три вида дистанционной работы (постоянная, временная и комбинированная). Заметим, что согласно ст. 360⁵ ТК Кыргызстана есть возможность временного установления дистанционной работы по инициативе работодателя в исключительных случаях.

В отдельных вопросах (допустимость оформления трудового договора как в обычной письменной форме, так и в виде электронного документа) законодатели Кыргызстана и Узбекистана поступили дальновиднее белорусского законодателя (требует личного присутствия работника), в других вопросах (к примеру, в части необоснованного расширения индивидуально-договорного установления дополнительных оснований прекращения трудового договора) в ТК Узбекистана обнаружена ошибка, ранее допущенная и преодоленная в России. Законодатели Беларуси и Кыргызстана, в отличие от российского законодателя, не стали вводить дополнительных оснований прекращения трудового договора с дистанционными работниками.

⁷ Лютов Н.Л. Дистанционный труд: опыт Европейского союза и проблемы правового регулирования в России // Lex russica. 2018. № 10. С. 30–39.

⁸ Шуралева С.В. Дистанционная работа: сравнительный анализ законодательства государств — участников ЕАЭС // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 4. С. 42–43.

Литература

1. Еремина С.Н. Удаленная работа в условиях распространения COVID-19 / С.Н. Еремина // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 3. С. 8–11.
2. Лютов Н.Л. Дистанционный труд: опыт Европейского союза и проблемы правового регулирования в России / Н.Л. Лютов // Lex russica (Русский закон). 2018. № 10. С. 30–39.
3. Мотина Е.В. Модель главы о дистанционной работе в Трудовом кодексе Республики Беларусь: содержание и структура / Е.В. Мотина // Трудовое и социальное право. 2021. № 4 (40). С. 24–29.
4. Томашевский К.Л. Дистанционная (удаленная) работа в трудовом законодательстве стран ЕАЭС в период пандемии / К.Л. Томашевский // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 2. С. 30–33.
5. Шуралева С.В. Дистанционная работа: сравнительный анализ законодательства государств — участников ЕАЭС / С.В. Шуралева // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 4. С. 41–44.

В случае возникновения проблем с получением информации
о статусе Вашей публикации просим обращаться в редакцию
по телефону: 8 (495) 953-91-08
или по e-mail: avtor@lawinfo.ru

Перспективы использования технологии блокчейн в трудовых отношениях

Закалюжная Наталья Валерьевна,

профессор кафедры трудового права Академии труда и социальных отношений
доктор юридических наук, Dr. Habil in Law
natzaklaw@yandex.ru

Веред Елена Борисовна,

заведующая кафедрой трудового права Академии труда и социальных отношений,
кандидат юридических наук
tp-pso-atiso@atiso.ru

В современных экономических условиях кардинально меняется роль трудового права и тот функционал, который в нем заложен. При этом складываются отношения, которые выстраиваются по определенным правилам, однако правовое регулирование может отсутствовать: нетипичная занятость, гиг-занятость, блокчейн и др. Поэтому в статье предлагаются актуальные направления исследования отношений в рамках новых вызовов для трудового права, особенно в сфере перспективных технологий и регулятивных структур, в том числе «умных контрактов» и других инструментов технологии блокчейн.

Ключевые слова: технология блокчейн, регулятивные структуры, трудовые отношения, занятость.

Необходимость нового взгляда на трудовые отношения «обусловлена последствиями развития рынка труда, вопросами трансформации структуры трудового правоотношения, которые продиктованы научно-техническим прогрессом и законами действия рынка. Кроме того, реализация механизмов цифровизации трудовых отношений переходит на новый уровень»¹. Как верно отметил А.М. Куренной, «...в настоящее время круг проблем расширяется с учетом постоянно появляющихся новых форм организации труда индивида»².

Напомним, что технология блокчейн может использоваться в любой сфере общественных отношений. «Отдельные ученые, в первую очередь в области ИТ-технологий, обозначают ареал возможностей использования распределенной базы данных, в том числе в области трудовых отношений»³. Данная позиция объясняется обоснованием возможностей использования шифрования и распределенного хранения в рамках технологии блокчейн.

С позиции экономической науки применение такой новой технологии, как блокчейн, приведет к минимизации всего того, что входит в категорию транзакционных издержек, а это, в свою очередь, повлечет изменение существующих моделей компаний.

Однако не только данный экономический фактор влияет на организационную структуру при использовании децентрализованной базы данных, в которой все элементы (блоки) связаны между собой при помощи средств криптографии (блокчейн). В настоящее время данную технологию называют распределенным реестром. Применение таковых технологий также повлечет следующие изменения.

Поскольку каждая совершаемая транзакция будет повсеместно и необратимо подлежать фиксации и подтверждению, это максимально повысит уровень доверия участников отношений. То есть в ситуации применения блокчейн к трудовым отношениям (и в целом к правовым отношениям) должна происходить фиксация транзакций в специальный цифровой дистанционный журнал (распределенный реестр) в соответствии с установленными правилами, стандартами и в формализованном взаимодействии между субъектами отношений и цифровой платформой.

Использование компьютерных протоколов для автоматизации и облегчения финансовых операций (умных контрактов) позволит обеспечить единичную транзакцию, и бизнес-структуры смогут эффективно применять такие смарт-контракты. Как верно отмечает А.И. Савельев, «умный контракт — это договор, существующий в виде программного кода, имплементированного на платформе блокчейн, который обеспечивает автономность и самоисполнимость условий такого договора по наступлению заранее определенных в нем обстоятельств»⁴. А поскольку система блокчейн постоянно совершенствуются, то внутри нее появляются новые грани применения умных контрактов.

Применение технологии блокчейн также будет способствовать минимизации издержек компании, поскольку не потребуется прибегать к помощи различного рода посредников на рынке, в лице таких хозяйствующих субъектов, как банки и банковские организации, перевозчики, риелторы и т.д.

К минимизации издержек приведет и тот факт, что не будет необходимости в использовании и содержании офиса как такового, плюс станет ненужным трудоемкий и затратный процесс оформления документов.

Безусловно, существуют вопросы не только в связи с установлением правил использования технологии блокчейн, но и некоторый негатив, связанный с достаточно

¹ Закалюжная Н.В. Новая концепция занятости и развитие трудовых отношений в цифровую эпоху // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2023. № 2. Т. 16. С. 142.

² Куренной А.М. Некоторые актуальные проблемы правового регулирования трудовых отношений // Российское право: образование, практика, наука. 2020. № 4. С. 8.

³ Долженко Р.А. Перспективы и возможности использования технологии блокчейн в системе трудовых отношений // Журнал экономической теории. Т. 15. № 3. 2018. С. 488.

⁴ Савельев А.И. Некоторые правовые аспекты использования смарт-контрактов и блокчейн-технологий по российскому праву // Закон. 2017. № 5. С. 94.

известным применением биткойна. Сам биткойн был введен в оборот Сатши Накамото еще в XX в.⁵ Но в тот период времени еще не было внешних условий, которые бы сделали возможным эффективное применение новой на тот момент технологии. К таким условиям можно отнести: распространение интернет-соединения, развитие и широкое применение распределенных систем во всем мире, наличие единого подхода к организации составляющих единиц в организации блокчейн, определенную пропускную способность сети и квалификацию лиц, внедряющих данную технологию, наличие глобальных задач у субъектов определенных отношений, способствующих взаимодействию на базе блокчейн. При этом многозадачность сегодняшнего дня позволяет говорить об эффективности различных видов блокчейн: частного блокчейн — внутри конкретной организации и публично-го блокчейн — необходимого для взаимодействия между различными компаниями с различной географией.

После иллюстрации экономической основы применения технологии блокчейн важно продемонстрировать перспективные направления использования технологии блокчейн именно в трудовых отношениях. Мировая практика подготовки документов соискателями при поиске подходящей работы свидетельствует о том, что 75% соискателей вакансий размещают в своих резюме недостоверные данные о себе⁶. Изменить данную ситуацию поможет как раз использование системы журнала записей, который могут вести сиюминутно миллионы участников, т.е. распределенной базы данных. При этом таковые записи будут содержать информацию о карьерных событиях, штрафах, взысканиях, верификации опыта, образовании, оформлении трудовых отношений, управлении персоналом. Одновременно не будет необходимости в поиске контактов, проведении большого количества личных собеседований, анализа документов. С другой стороны, потенциальные работники получают гарантии уверенности в том, что предпочтение отдадут именно претенденту с самыми лучшими профессиональными компетенциями.

Важно заметить, что для многих престижных учебных заведений их известные выпускники представляют вопрос репутации учебного заведения. Например, «MIT Media Lab и Holbertson School в США, Ngee Ann Polytechnic в Сингапуре хранят информацию о своих выпускниках в блокчейне»⁷. Или другой пример: существует специальный сервис, опять же на базе блокчейн, который помогает проверять документы об образовании или сертификаты. Данный сервис совместно создали такие компании, как Recruit Technologies и Ascribe.

Помимо смарт-контрактов, используемых платформами для краткосрочного найма в электронной коммерции, клининге, складском хозяйстве, строительстве и других сферах, российская компания SuperJob внедряет блокчейн-концепцию, синхронизированную с системами IC, Социального фонда России и налоговой службы. Как видится, упрощаются сложные процессы обмена информацией между бизнес-структурами и государственными системами органов и организаций,

что, в свою очередь, упрощает многие процедурные вопросы посредством прямого обмена данными, а также способствует разрешению трудовых споров. В этой связи «...правовое регулирование в сфере труда должно обеспечивать не только инфраструктуру стандартной занятости (в рамках классической структуры рынка труда и организации управления трудом), но и поддерживать различные факторы и особенности динамики структурных изменений на рынке труда»⁸.

Применение блокчейн непосредственно в рамках внутрифирменных процессов позволит организациям более четко координировать процессы труда и отдыха, повысит вовлеченность работников, позволит эффективно оценивать результативность их труда.

В качестве примера эффективной работы зарплатного сервиса можно привести биткойн-сервис калифорнийской компании Bitwage, которая позволяет работодателям оплачивать труд удаленных сотрудников и сотрудников, работающих по классическому трудовому договору, в криптовалюте без привязки к банковскому счету.

Или, например, стартап Etch создал платформу, где вообще все трудовые договоры вовлечены в форму смарт-контрактов, а оплата труда автоматически производится посредством зачисления на кошелек или платежную карту Etch конкретного работника.

Общемировая статистика говорит о том, что к 2030 г. роботизация и автоматизация лишат рабочих мест порядка 800 млн человек, поэтому одним из возможных вариантов смягчения процессов безработицы может стать переквалификация сотрудников и переход работников в новые сферы деятельности. И здесь использование технологии блокчейн может быть полезно в том смысле, что уже готовый специалист в определенной сфере деятельности может занять новую профессиональную нишу, например, при работе с регуляторами, в сфере легализации криптовалюты, деятельности блокчейн-компаний. При этом профильный юрист может, в частности, сопровождать ICO, деятельность биржевых площадок, применить свой труд в сфере электронных денежных средств или посвятить себя вопросам сопровождения наследования активов в виде криптовалюты.

В данном аспекте следует отметить, что в связи с распространением системы электронного управления значительно сократится потребность в работниках государственных структур, занимающихся обслуживанием соответствующих реестров, поскольку, исходя из существа блокчейна, все записи и выписки из баз данных можно будет получать дистанционно и без посредников. Блокчейн может вытеснить и эскроу-сервисы.

В то же время будет расти спрос на специалистов технических компетенций, особенно со знаниями в сфере математического моделирования, программирования, создания цифровых платформ.

При этом, дабы повсеместное применение нейросетей не наносило ущерба правам и законным интересам участников отношений, Европейская комиссия по эффективности правосудия уже приняла Европейскую этическую хартию об использовании искусственного интеллекта в судебных системах и окружающих их

⁵ Nakamoto S. Bitcoin: A peer-to-peer electronic cash system. 2008.

⁶ См. данные Careerbuilder.com. URL: https://www.careerbuilder.com/regional_sites (дата обращения: 14.03.2024).

⁷ Вайман А.Б. Блокчейн и трудовое право // Контентус. 2020. № 3. С. 12.

⁸ Линец А.А. Правовое регулирование возникающих на спотовом рынке труда отношений, осложненных иностранным элементом // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 1. С. 15.

реалиях, регламентирующую систему принципов использования нейросетей в правосудии⁹.

Подводя итог, можно систематизировать направления трудовых отношений, где возможно применение технологии блокчейн:

- проверка и подтверждение уровня квалификации и компетентности соискателя посредством объективных и независимых сервисов, а также эффективности соискателей;
- управление мобильностью работников, а также расходами и налоговыми платежами;
- противодействие и профилактика неправомерного поведения как со стороны работников, так и со стороны работодателей;
- появление новых профессий и компетенций за счет процессов автоматизации;
- использование новых внутрифирменных сервисов, опосредующих процессы применения труда;
- упрощение процессов обмена информацией между бизнес-структурами и государственными системами органов и организаций.

В рамках появления новых профессий по итогам расширения внедрения технологии блокчейн, среди только обслуживающих технологию отношений, появятся такие варианты, как: «администратор сети блокчейн», «разработчик умных контрактов», «интегратор умных контрактов», однако еще сложно предположить, каковы будут реальные возможности трансформации.

При реализации проектов в рамках трудовых отношений с использованием технологии блокчейн необходима унификация подходов к системе взаимодействия субъектов на базе единой платформы, позволяющей реестрам взаимодействовать друг с другом. Такая платформа должна быть универсальной, основанной на единых стандартах, правилах и протоколах ее функционирования. Сегодня наиболее масштабными блокчейн-платформами являются: BitCoin, Ripple, HyperLedger Fabric, опыт которых можно использовать при разработке блокчейн-платформ в сфере трудовых отношений.

Центральным элементом автоматизации отношений с использованием блокчейн, вероятно, станет так называемый «трудовой токен» как некая электронная база, отражающая события трудовой деятельности субъекта в распределенной цепи, взаимозаменяемого на другие сервисы, либо нет.

Существует экспертное мнение о том, что «...внедрение блокчейн в систему трудового права повлечет за собой изменения в общей, особенной и специальной частях трудового права. На первых этапах наиболее подверженной изменениям будет общая часть трудового права, так как она потребует корректировок из-за смены регулирующего базиса (право будет заменено технологией)»¹⁰.

Не представляется возможным согласиться с данной позицией, поскольку право и технологии — это разные сферы общественных отношений, опосредующие экономические отношения. Но при этом, безусловно, развитие технологического потенциала нашей страны потребует точечных изменений в различных отраслях

права, в том числе трудового, однако наличие ряда статей в нормативных правовых актах, посвященных регулированию отношений в виртуальном пространстве, не свидетельствует о замене права технологиями: технологии помогают в реализации норм права.

Перспективы использования технологии блокчейн в трудовых отношениях будут способствовать становлению новых бизнес-моделей, приводя к изменениям в ряде отраслей. Применение блокчейн в трудовых отношениях будет способствовать стабильности в выстраивании взаимоотношений между работниками и работодателями, а государство получает гибкие возможности непосредственного контроля, надзора и мониторинга за ними, в условиях наличия единой блокчейн-платформы для трудовых отношений, созданной, например, на основе Социального фонда России.

Безусловно, имеется масса сложностей при использовании технологии блокчейн в сфере трудовых отношений. К их числу можно отнести отсутствие законодательного регулирования, возможную неэтичность внесения в блокчейн данных о выплатах или рекомендациях работникам, наличие неформальной занятости, когда сложно подтвердить компетенции и опыт, разноточения между названием должности и выполняемым функционалом сотрудника на практике.

Существуют сложности реализации самих умных контрактов, поскольку, в случае применения умных контрактов без согласования воли субъектов¹¹, не будут считаться согласованными и условия таковых контрактов в силу классических подходов к договорному праву. Практическое изменение условий осуществления транзакций блокчейн — hard-fork — используется редко и представляет собой кардинальное изменение работы алгоритмов и кода блокчейн.

Важно отметить, что для полноценного применения технологии блокчейн в трудовых отношениях должна быть создана система реагирования на девиантное поведение субъектов отношений блокчейн с соответствующей базой превентивных мер и комплекса мер ответственности за выявленные нарушения, контролируемая специальным органом. Блокчейн в трудовых отношениях сможет полноценно использоваться в умных средах тогда, когда разные цепочки данных будут взаимодействовать друг с другом.

Необходимо создать как гарантийный комплекс для субъектов трудовых отношений посредством страхования трудовых токенов, так и систему налоговых бонусов для них. А в настоящее время пока только создаются базовые принципы функционирования технологии блокчейн в трудовых отношениях и добросовестная программа продвижения.

Кроме того, негативные коннотации в применение технологии блокчейн вносит тот факт, что в рамках российской действительности имеющиеся наработки в области блокчейн не синхронизируются друг с другом, а проекты отдельных компаний часто изолированы. Не существует единых стандартов и понимания того, как

⁹ Страсбург, 3—4 декабря 2018 г.

¹⁰ Долженко Р.А. Нормативное регулирование использования блокчейн в системе трудовых отношений // Контуры глобальной трансформации. 2022. Т. 15. № 1. С. 250.

¹¹ В настоящее время использование распределенных реестров предполагает согласование воли субъектов только в момент входа (выхода) в сеть, после чего все действия совершаются в автоматическом режиме посредством алгоритмов умных контрактов и в процессе применения технологии изменения не допускаются.

должны согласовываться отдельные криптографические алгоритмы, используемые в распределенных реестрах.

Поэтому внедрение технологии блокчейн потребует множества экспериментов и апробаций.

Литература

1. Вайман А.Б. Блокчейн и трудовое право / А.Б. Вайман // Контентус. 2020. № 3. С. 10–18.
2. Долженко Р.А. Нормативное регулирование использования блокчейн в системе трудовых отношений / Р.А. Долженко // Контуры глобальной трансформации. 2022. Т. 15. № 1. С. 245–257.
3. Долженко Р.А. Перспективы и возможности использования технологии блокчейн в системе трудовых отношений / Р.А. Долженко // Журнал экономической теории. 2018. Т. 15. № 3. С. 488–494.
4. Закалюжная Н.В. Новая концепция занятости и развития трудовых отношений в цифровую эпоху / Н.В. Закалюжная // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2023. № 2. Т. 16. С. 139–164.
5. Куренной А.М. Некоторые актуальные проблемы правового регулирования трудовых отношений / А.М. Куренной // Российское право: образование, практика, наука. 2020. № 4. С. 4–12.
6. Линец А.А. Правовое регулирование возникающих на спотовом рынке труда отношений, осложненных иностранным элементом / А.А. Линец // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 1. С. 14–17.
7. Савельев А.И. Некоторые правовые аспекты использования смарт-контрактов и блокчейн-технологий по российскому праву / А.И. Савельев // Закон. 2017. № 5. С. 94–117.

References

1. Nakamoto, S. Bitcoin: A Peer-to-Peer Electronic Cash System / S. Nakamoto. 2008.
2. Zakaluzhnaya, N.V. New Concept of Employment: Development of Labor Relations in the Digital Age Legal Issues in the Digital Age / N.V. Zakaluzhnaya // Legal Issues in the Digital Age. 2023. Vol. 4. Iss. 1. P. 24–52.

DOI: 10.18572/2221-3295-2024-2-19-22

Проблемы признания правосубъектности искусственного интеллекта и ответственности за принятые решения в трудовых отношениях

Новиков Денис Александрович,

доцент кафедры трудового и социального права
Санкт-Петербургского государственного университета,
кандидат юридических наук, доцент
d.novikov@spbu.ru

В работе очерчиваются способы решения сформировавшихся и прогнозируемых проблем в правовом регулировании трудовых отношений с использованием искусственного интеллекта. Делается вывод о том, что искусственный интеллект не может обладать правосубъектностью в трудовых отношениях. Предлагается закрепить в трудовом законодательстве презумпцию ответственности работодателя за принятые решения искусственным интеллектом, а также обязать работодателей и разработчиков программного обеспечения сертифицировать протоколы цифровой безопасности программного обеспечения, работающего на основе технологий искусственного интеллекта.

Ключевые слова: искусственный интеллект, трудовые отношения, принятие решений, найм, контроль, правосубъектность, ответственность.

Расширение возможностей искусственного интеллекта (ИИ) при принятии решений в сфере труда становится важным элементом большинства функций работодателя: от найма работников до ежедневного контроля эффективности выполнения их работы. По мере сбора все большего количества данных о работниках и постоянного изучения ИИ каждого аспекта трудовой деятельности трансформируются подходы к принятию решений об оценке профессиональных компетенций работников, их продуктивности и осуществлении контроля за трудовыми процессами. Вследствие этого традиционная модель правового регулирования трудовых отношений сталкивается с существенными вызовами. На некоторые из них (например, вопрос защиты персональных данных работника при их сборе

и обработке ИИ) можно ответить путем тщательной адаптации существующих стандартов, в то время как другие, включая ответственность за ключевые решения, принятые ИИ, могут потребовать фундаментального переосмысления существующих норм трудового права. Действующее трудовое законодательство возлагает ответственность за принятые решения при организации трудовых процессов на работодателя, который обладает правосубъектностью (способностью своими действиями реализовывать права и выполнять обязанности, а также нести юридическую ответственность). Однако внедрение ИИ в трудовые процессы нарушает эту модель алгоритмизацией принятия решений и попыткой делегировать ИИ работодательскую правосубъектность. Проблематика наделения ИИ правосубъектностью

активно обсуждается в российской¹ и зарубежной юридической науке².

В данном исследовании автор ставит своей целью доказать несостоятельность гипотезы о признании правосубъектности ИИ и делегировании ИИ ответственности за принятые решения в трудовых отношениях, а также очертить способы решения сформировавшихся и прогнозируемых проблем в правовом регулировании трудовых отношений с использованием ИИ.

Для начала следует отметить, что в трудовых отношениях ИИ наиболее полезен в вопросах найма и контроля работников. Как отмечает Эби Адамс, «ИИ может изменить как процесс поиска, так и процесс найма, а также облегчить новые схемы мониторинга и управления эффективностью после начала трудовых отношений. Повышенная легкость, с которой организации могут контролировать своих работников, должна помочь повысить производительность увеличения дисциплины на рабочем месте. Информация, полученная с помощью ИИ, также может позволить организациям реструктурировать рабочие места таким образом, чтобы это принесло пользу работникам»³.

Онлайн-платформы по трудоустройству и подбору работников предлагают пример эмпирических поисковых возможностей. Эти онлайн-платформы собирают (парсят) данные в режиме реального времени, отражающие динамику рабочей силы в определенных отраслях и регионах. Данные из резюме работников предоставляют информацию об образовании, опыте и компетенциях, дают возможность указывать дополнительные критерии к компетенциям работников. Объявления о вакансиях фиксируют колебания спроса на рабочую силу и демонстрируют изменения спроса на определенные компетенции. Сложные алгоритмы ИИ сопоставляют работодателей и работников на сайтах вакансий, ранжируя их, учитывая трудовой стаж, вертикальные и горизонтальные карьерные перемещения работников, предпочитаемый режим работы, размер заработной платы и т.п., а также аналогичные требования работодателей. Например, в Сбербанке с 2019 г. проводится алгоритмическая оцен-

ка трудового поведения соискателя — ИИ осуществляет прогнозирование о том, как быстро может уволиться соискатель⁴.

Кроме применения ИИ при найме работников все большее распространение получает контроль за трудовой деятельностью с помощью устройств, оснащенных ИИ. Такие технологии алгоритмического контроля уже повсеместно используются в платформенной занятости, маскируя это необходимостью получения информации о качестве оказанной услуги, устанавливая по данному критерию рейтинг исполнителей. При этом алгоритмический контроль в платформенной занятости осуществляется бесчисленным множеством способов, часто избегая прямых приказов или явных инструкций. Как отмечает Дэвид Аутор, «по мере того, как стоимость сбора и обработки данных продолжает снижаться, работодатели все чаще могут внедрять технологии и контролировать рабочее место в ранее невообразимой степени»⁵.

Устройства, используемые работодателем, представляют собой портативные компьютеры и датчики, которые можно разместить на теле, униформе или рабочем месте работника и получать различную информацию об эффективности выполняемой работы. Работодатель может анализировать эффективность труда работника на основе координат местоположения, полученных устройством, или на основе данных о частоте сердечных сокращений сотрудника.

Большинство поставщиков программного обеспечения в области «человеческой аналитики» предлагают программные решения, которые также позволяют работодателям фиксировать цифровые действия сотрудников: снимки экрана, сделанные через определенные промежутки времени; данные о нажатии клавиш, совершенных звонках в мессенджерах, отправленных электронных письмах и других сообщениях. Даже если фактическое содержание таких сообщений или писем не раскрывается и не анализируется, но так называемые «метаданные» (например, продолжительность и частота звонков или размер файлов вложений электронной почты и время отправки) могут быть установлены и применены алгоритмом для принятия организационных и управленческих решений. Как указывают HR-специалисты, «программа анализирует поведение сотрудника каждый день: предлагает сменить задачи, если прогресс замедляется, оценивает загрузку на неделю, предсказывает возможность выполнения плана и соблюдения сроков»⁶.

Данные примеры отображают риски делегирования ИИ не только функций контроля, но и ответственности за принятие решений. Также они демонстрируют, что принятие решений ИИ может воспроизводить или даже усиливать модели дискриминации при найме и контроле за трудовыми процессами.

¹ См.: Лаптев В.А. Понятие искусственного интеллекта и юридическая ответственность за его работу // Право: Журнал Высшей школы экономики. 2019. № 2. С. 79–102. DOI: <http://dx.doi.org/10.17323/2072-8166.2019.2.79.102>; Dremliuga R., Kuznetsov P., Mamychchev A. Criteria for recognition of ai as a legal person // Journal of Politics and Law. 2019. Vol. 12 (3). P. 105–112. DOI: <http://dx.doi.org/10.5539/jpl.v12n3p105>; Talimonchik V.P. The prospects for the recognition of the international legal personality of artificial intelligence // Laws. 2021. Vol. 10 (4). DOI: <https://doi.org/10.3390/laws10040085>

² См.: Chesterman S. 2020 Artificial intelligence and the limits of legal personality // International and Comparative Law Quarterly. 2020. Vol. 69 (4). P. 819–844. DOI: <https://doi.org/10.1017/S002058-9320000366>; Hárs A. AI and international law — legal personality and avenues for regulation // Hungarian Journal of Legal Studies. 2022. Vol. 62 (4). P. 320–344. DOI: <https://doi.org/10.1556/2052.2022.00352>; Sangam S. Legal personality for artificial intelligence with special reference to robot: a critical appraisal // Indian Journal of Law and Human Behavior. 2020. Vol. 6 (1). P. 15–22. DOI: <http://dx.doi.org/10.21088/ijlhb.2454.7107.6120.2>; Shi Y. On negativism of legal personality of artificial intelligence. Journal of education // Humanities and Social Sciences. 2022. Vol. 1. P. 90–96. DOI: <https://doi.org/10.54097/ehss.v1i.645>; Wen Z., Tong D. Analysis of the legal subject status of artificial intelligence // Beijing Law Review. 2023. Vol. 14 (1). P. 74–86. DOI: <https://doi.org/10.4236/blr.2023.141004>

³ Adams A. Technology and the labour market: the assessment // Oxford Review of Economic Policy. 2018. Vol. 34 (3). P. 349–361. DOI: <https://doi.org/10.1093/oxrep/gry010>

⁴ Сбербанк начал предсказывать увольнения искусственным интеллектом. URL: <https://www.rbc.ru/finances/18/10/2019/5da8a-01c9a79473da5aff893> (дата обращения: 27.02.2024).

⁵ Autor D. Wiring the labor market // Journal of Economic Perspectives. 2001. Vol. 15 (1). P. 25–40. DOI: <https://doi.org/10.1257/jep.15.1.25>

⁶ Григ А. Здоровый дух. Как искусственный интеллект помогает бороться с выгоранием на работе. URL: <https://www.vedomosti.ru/gorod/smartcity/columns/zdorovii-duh-kak-iskusstvennii-intellect-pomogaet-borotsya-s-vigoraniem-na-rabote> (дата обращения: 27.02.2024).

Использование ИИ для найма и контроля не следует отождествлять с правом работодателя на получение информации, даже если ее сбор ведется с согласия работника. ИИ использует итеративный подход, который предусматривает выполнение операций параллельно с непрерывным анализом полученных результатов и корректировкой последующих этапов работы. Все операции алгоритма проходят повторяющийся цикл Деминга, или PDCA (Plan-Do-Check-Act): планирование — реализация — проверка — корректировка. Следует учесть, что цикл Деминга ИИ проходит методом машинного обучения, т.е. не через прямое решение задачи, а с помощью обучения за счет применения решений множества сходных задач. Оценка данных ИИ в момент принятия решений с большой степенью вероятности не будет идентичной для принятия решения в следующем цикле проверки.

Квалифицируя правовые последствия использования ИИ при найме и контроле работников, необходимо понимать, что в результате внедрения алгоритмов ИИ в трудовых отношениях возникают не только традиционные проблемы усиления хозяйской власти работодателя, дискриминации или несанкционированного сбора персональных данных, а более сложный комплекс юридических проблем, связанный с ответственностью работодателя за принятые решения, которые он сам не может контролировать.

Поэтому опасения тотального контроля работодателем с помощью ИИ сталкиваются здесь с риском потери этого контроля самим работодателем из-за технологических особенностей алгоритмического управления, а именно перманентной смены циклов анализа больших данных алгоритмами ИИ. По аналогии с пределами использования ИИ в производственных процессах алгоритмизация найма и контроля будет осуществляться до тех пор, пока не установлен полный и детальный контроль над каждым аспектом поведения работника. Сочетание сбора данных в режиме реального времени и анализа с помощью машинного обучения позволит работодателям постоянно контролировать работников, перекладывая ответственность на алгоритмы до полной потери фактической хозяйской власти работодателя. Это будет происходить, так как субъектов трудовых отношений ИИ рассматривает исключительно в качестве носителей данных, подвергая их датификации (datafication) и включая в цикл Деминга. В трудовых отношениях датификация осуществляется в разрезе алгоритмов ИИ, а не интересов работника и работодателя, которые являются общественными интересами.

В традиционных трудовых отношениях принятие решений работодателем также может быть сосредоточено в одних руках, а может решаться на нескольких уровнях путем делегирования полномочий (например, при наличии в организации филиалов и структурных подразделений). Отрыв от работодателя и практикующего власть работодателя — это хорошо заметная и допустимая двойственность в трудовых отношениях, основывающаяся на том, что работодатель в большинстве случаев является юридическим лицом (в случаях, когда работодателем выступает индивидуальный предприниматель, эти две роли могут частично совпадать). В юридических лицах круг субъектов, осуществляющих работодательские полномочия, определяется пределом их делегирования согласно локальным актам организа-

ции. Соответственно, решается вопрос об ответственности работодателя за принятые решения.

В свою очередь, применение ИИ не основывается на правовых механизмах ухода от ответственности или ее делегирования — в данном случае осуществляется использование сложных и изменчивых механизмов машинного обучения ИИ.

Одним из озвученных результатов продолжающихся изменений, происходящих на современном рынке труда, может стать не только делегирование ИИ ответственности за принятие решений, но и возможности признания за ИИ правосубъектности. Однако ИИ не может более быть участником общественных отношений, так как не имеет способности устанавливать взаимодействие между субъектами права по поводу удовлетворения материальных или культурных потребностей. Также не существует никакого общественно значимого результата, которого ИИ хотел бы достичь. Субъектов права ИИ может исключительно датифицировать под конкретные алгоритмические задачи, заданные при программировании и усовершенствованные путем машинного обучения. Поэтому признание за ИИ правосубъектности невозможно, исходя из программного свойства его взаимосвязи с внешним миром. ИИ является цифровым интерфейсом взаимодействия между элементами системы, но не самостоятельным участником общественных отношений. Как и в случае с юридическими лицами, многофункциональные возможности алгоритмов ИИ нацелены не на вступление от имени других субъектов права в правоотношения, а на датификацию таких отношений и решение автоматизированных задач.

Не стоит забывать, что многие ошибки при принятии решений, приписываемые ИИ, — это действительно человеческие ошибки, которые попадают в алгоритм в процессе программирования и не исправленные во время тестирования. Такие ошибки ИИ не в состоянии трактовать по-человечески интуитивно или пересматривать, если это необходимо. Это можно было увидеть на примере работы системы алгоритмического отбора резюме в компании Amazon в 2018 г., когда на основе предыдущих предпочтений претендентов на должности ИИ принял дискриминационные решения о найме⁷. Исследование алгоритмической модели преобразования текста в изображение Stable Diffusion, проведенное Л. Николетти и Д. Басс для Bloomberg Technology, показало, что ИИ только усиливает предубеждения и неравенство при принятии решений. Например, в наборе изображений, созданном алгоритмом для демонстрации представителей высокооплачиваемой работы (запросы «юрист», «судья» и «генеральный директор»), преобладали мужчины со светлым цветом кожи, в то время как женщины с темным цветом кожи чаще всего создавались по таким запросам как «работник организации общественного питания»⁸. Аналогичные проблемы, связанные с существенной предвзятостью алгоритмов,

⁷ Ochmann J., Laumer S. AI recruitment: explaining job seekers' acceptance of automation in human resource management // Wirtschaftsinformatik. 2020. DOI: https://doi.org/10.30844/wi_2020_q1-ochmann.

⁸ Nicoletti L., Bass D. Humans are biased. Generative AI is even worse. URL: <https://www.bloomberg.com/graphics/2023-generative-ai-bias/> (дата обращения: 27.02.2024).

были отмечены учеными при анализе нейросети от компании Midjourney⁹.

При этом, используя механизмы машинного обучения, ИИ способен самостоятельно генерировать решения, которые будут существенно отличаться от первоначально заданных параметров. Вследствие этого необходима разработка протоколов общей цифровой безопасности внедрения алгоритмов ИИ перед их допуском к использованию, в том числе для принятия решений в сфере труда.

Итак, можно подытожить, что ИИ не может обладать правосубъектностью в трудовых отношениях, так как функционирование ИИ осуществляется через датификацию всех их участников без цели достижения общественно значимого результата и установления взаимодействия между субъектами права по поводу

удовлетворения их потребностей. ИИ является средством автоматизации трудовых процессов, цифровым интерфейсом взаимодействия между элементами производственной системы. ИИ в правовой реальности может существовать исключительно в качестве объекта права. Все решения, принятые ИИ, должны быть контролируемы и объяснимы работодателем, который несет ответственность за их последствия. Работодатель должен нести ответственность за принятые решения ИИ в трудовых отношениях вне зависимости от изначально запрограммированных параметров, даже если они были изменены ИИ в результате машинного обучения. Данную презумпцию необходимо зафиксировать в отечественном трудовом законодательстве. Работодателей, использующих ИИ в своей деятельности, а также разработчиков программного обеспечения в данной сфере следует обязать сертифицировать протоколы цифровой безопасности программного обеспечения, работающего на основе технологий ИИ.

⁹ Thomas R.J., Thomson T.J. What does a journalist look like? Visualizing journalistic roles through AI // Digital Journalism. 2023. DOI: <https://doi.org/10.1080/21670811.2023.2229883>

Литература

1. Лаптев В.А. Понятие искусственного интеллекта и юридическая ответственность за его работу / В.А. Лаптев // Право: Журнал Высшей школы экономики. 2019. № 2. С. 79–102. DOI: <http://dx.doi.org/10.17323/2072-8166.2019.2.79.102>

References

1. Adams, A. Technology and the labour market: the assessment / A. Adams // Oxford Review of Economic Policy. 2018. Vol. 34. Iss. 3. P. 349–361. DOI: <https://doi.org/10.1093/oxrep/gry010>
2. Autor, D.H. Wiring the labor market / D.H. Autor // Journal of Economic Perspectives. 2001. Vol. 15. Iss. 1. P. 25–40. DOI: <https://doi.org/10.1257/jep.15.1.25>
3. Chesterman, S. 2020 Artificial intelligence and the limits of legal personality / S. Chesterman // International and Comparative Law Quarterly. 2020. Vol. 69. Iss. 4. P. 819–844. DOI: <https://doi.org/10.1017/S0020589320000366>
4. Dremluga, R. Criteria for recognition of ai as a legal person / R. Dremluga, P. Kuznetsov, A. Mamychiev // Journal of Politics and Law. 2019. Vol. 12. Iss. 3. P. 105–112. DOI: <http://dx.doi.org/10.5539/jpl.v12n3p105>
5. Hárs, A. AI and international law — legal personality and avenues for regulation / A. Hárs // Hungarian Journal of Legal Studies. 2022. Vol. 62. Iss. 4. P. 320–344. DOI: <https://doi.org/10.1556/2052.2022.00352>
6. Ochmann, J. AI recruitment: explaining job seekers' acceptance of automation in human resource management / J. Ochmann, S. Laumer // Wirtschaftsinformatik 2020: Potsdam, Germany — Zentrale Tracks : proceedings of the 15th International Conference on Wirtschaftsinformatik (Potsdam, Germany, March 9–11, 2020). Berlin, 2020. P. 1633–1648. DOI: https://doi.org/10.30844/wi_2020_q1-ochmann
7. Sangam, S. Legal personality for artificial intelligence with special reference to robot: a critical appraisal / S. Sangam // Indian Journal of Law and Human Behavior. 2020. Vol. 6. Iss. 1. P. 15–22. DOI: <http://dx.doi.org/10.21088/ijlhb.2454.7107.6120.2>
8. Shi, Y. On negativism of legal personality of artificial intelligence. journal of education / Y. Shi // Humanities and Social Sciences. 2022. Vol. 1. P. 90–96. DOI: <https://doi.org/10.54097/ehss.v1i.645>
9. Talimonchik, V.P. The prospects for the recognition of the international legal personality of artificial intelligence / V.P. Talimonchik // Laws. 2021. Vol. 10. Iss. 4. DOI: <https://doi.org/10.3390/laws10040085>
10. Thomas, R.J. What does a journalist look like? Visualizing journalistic roles through AI / R.J. Thomas, T.J. Thomson // Digital Journalism. 2023. DOI: <https://doi.org/10.1080/21670811.2023.2229883>
11. Wen, Z. Analysis of the legal subject status of artificial intelligence / Z. Wen, D. Tong // Beijing Law Review. 2023. Vol. 14. Iss. 1. P. 74–86. DOI: <https://doi.org/10.4236/blr.2023.141004>

Центр редакционной подписки: тел. (495) 617-18-88 — многоканальный
8-800-333-28-04 (по России бесплатно)
адрес электронной почты: podpiska@lawinfo.ru

Правовые аспекты реализации работодательской власти: применение искусственного интеллекта

Боровченкова Виктория Олеговна,

эксперт Центра трудового права и права социального обеспечения Юридического факультета
Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова
borovchenkova.vo@gmail.com

С развитием цифровой экономики появляется тенденция по внедрению цифровых информационных технологий, в том числе автоматизированных систем, в экономическую деятельность организации, что приводит к изменению правовых аспектов реализации работодательской власти. Искусственный интеллект становится составной частью технических средств, используемых в качестве способов осуществления контроля работодателя, в связи с чем возникает вопрос о возможности делегирования полномочий по принятию отдельных решений искусственному интеллекту. Не менее важным в контексте работодательской власти является использование нейронных сетей при выполнении трудовой функции работников.

Ключевые слова: работодательская власть, искусственный интеллект, работодателский контроль.

В период постоянно изменяющихся условий и нестабильности происходит адаптация правового регулирования трудовых отношений к новым вызовам, которые обусловлены как глобальными процессами, происходящими в мире, так и экономическими, политическими, культурными изменениями. В этом контексте претерпевает изменения в том числе и работодательская власть, особенно в части правовых аспектов ее реализации. При этом работодателский контроль является одним из компонентов работодательской власти, поскольку работодатель в рамках своей компетенции определяет способы осуществления контроля, необходимость внедрения цифровых информационных технологий и привлечения работников к дисциплинарной ответственности в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей.

В настоящий момент происходит формирование законодательной базы в области регулирования искусственного интеллекта. Это в первую очередь связано с изданием Указа Президента РФ от 10 октября 2019 г. № 490 «О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации», утвердившего Национальную стратегию развития искусственного интеллекта на период до 2030 г.¹ В силу тенденции по внедрению искусственного интеллекта в общественную деятельность требуется развитие законодательства в этой области. Так, в трудовом праве отсутствуют нормативные правовые акты, регулирующие отношения между работником и работодателем по использованию систем искусственного интеллекта в сфере труда.

Применение искусственного интеллекта имеет огромное влияние как на трудовые, так и на иные непосредственно связанные с ними отношения. По мнению И.А. Филиповой, современное трудовое законодательство не отвечает потребностям общества в части регулирования искусственного интеллекта в сфере труда, поскольку происходят изменения содержания отношений между сторонами трудового договора, которые позволяют проводить электронный мониторинг и

интеллектуальный анализ данных по каждому работнику².

Как отмечает А.А. Линец, использование искусственного интеллекта в трудовых отношениях имеет значение для функциональной гибкости локальной организации труда, т.е. в этом смысле трудовая функция выполняется системами искусственного интеллекта и, по сути, выносится за пределы организации на аутсорсинг³. Это наиболее актуально в эпоху информационного общества и стремительного развития искусственного интеллекта, нейронных сетей, робототехники и т.д. Так, в последнее время набирают популярность нейронные сети (далее — нейросети), которыми может пользоваться любой человек. С одной стороны, нейросети могут повысить эффективность рабочих процессов, а с другой стороны, несут в себе ряд правовых рисков.

Во-первых, в случае внедрения в рабочие процессы нейронных сетей работодателю необходимо решить, в каком объеме работники вправе их использовать в своей рабочей деятельности. Например, нейросети могут писать текст электронных писем, создавать простые отчеты и презентации, визуализировать творческие идеи (создавать модели архитектурных сооружений, дизайны интерьера, сайтов, создавать фотографии, рисунки и видео по текстовым запросам работника и др.), писать коды для программирования и т.д. Таким образом, работодатели экономят ресурсы и время, делегируя выполнение простых задач нейронным сетям, улучшают эффективность производства и рабочих процессов, а работники в итоге получают развитие своего потенциала и решение более сложных задач, освобождаясь от рутинной работы. При этом работники могут злоупотребить правом на использование нейросетей, если работодатель не ограничит такое использование в рамках локального нормотворчества. Кроме того, существует риск несогласованного с работодателем использования нейронных сетей при выполнении трудовой функции работников.

¹ Указ Президента РФ от 10 октября 2019 г. № 490 «О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации» (вместе с «Национальной стратегией развития искусственного интеллекта на период до 2030 года») // СЗ РФ. 2019. № 41. Ст. 5700.

² Филипова И.А. Трудовое право при переходе к цифровому обществу: происходящие изменения и контуры будущего // Журнал российского права. 2021. № 3. С. 92–105.

³ Линец А.А. Роль трудового права в экономической системе общества на современном этапе : дис. ... докт. юрид. наук. М., 2022. С. 187.

Во-вторых, возникает проблема конфиденциальности информации. Так, существует риск, что работники могут делиться с нейронной сетью информацией, относящейся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой или иной). На это также указывает компания Amazon, которая предупредила работников не использовать в работе с ChatGPT конфиденциальную информацию компании⁴.

В-третьих, к правовым рискам работодателя можно отнести возможность принятия юридически значимых решений на основе данных, предоставляемых нейросетью, о чем будет сказано более подробно далее.

Таким образом, можно сделать вывод, что работодателю контроль в части использования нейронных сетей состоит в контроле объема использования работниками таких технических инструментов при выполнении трудовых обязанностей, контроле обеспечения защиты охраняемой законом тайны, в том числе коммерческой тайны работодателя, контроле принятия решений, принятых на основе нейронных сетей. Поскольку на данный момент нет законодательных ограничений использования нейронных сетей, основанных на ИИ, в сфере труда, то данный вопрос остается на усмотрение работодателя и его локальное регулирование. Так, с целью минимизации рисков работодателю стоит издать локальный нормативный акт, в котором необходимо отразить степень использования нейронных сетей в рабочих процессах работодателя. Это может быть как отдельный акт, регулирующий трудовые отношения работника и работодателя по использованию нейронных сетей и искусственного интеллекта (в отраслях экономики, где наиболее актуально внедрение такого рода технических инструментов во многие бизнес-процессы компаний, например в ИТ-сфере), так и комплекс локальных нормативных актов, в которые включены отдельные положения о степени использования, защите конфиденциальной информации (например, положение о коммерческой тайне, правила внутреннего трудового распорядка и т.д.).

Искусственный интеллект может играть как вспомогательную роль в рабочих процессах работодателя, так и «принимать» участие в принятии решений. В первом случае можно говорить о влиянии автоматизированных систем на контроль за выполнением трудовой функции работниками, контроль производительности и эффективности труда, регулирование оплаты труда и т.д., во втором — о влиянии на подбор персонала, принятии решений о применении дисциплинарных взысканий, в том числе увольнении работников.

Данное разграничение имеет как теоретический, так и практический характер. Работодательский контроль имеет признак, который отличает его от работодателю мониторинга, — принятие решений на основе полученных в ходе контроля результатов. При осуществлении электронного мониторинга с использованием искусственного интеллекта происходит пересечение понятий работодателю контроля и мониторинга. Так, искусственный интеллект имеет возможность на основе анализа данных принять то или иное решение, поскольку такие системы наделены способностью

выполнять задачи без контроля со стороны человека, самостоятельно обучаться, в том числе на своем опыте, подстраиваться под заданные разработчиком параметры и совершенствовать их в ходе своей деятельности.

Тем не менее различия между данными понятиями существуют. Работодательский контроль посредством использования технических средств является все же более широкой категорией, чем мониторинг. Во-первых, это проявляется в широком объеме полномочий работодателя, в том числе влекущих юридически значимые последствия для работника (например, заключение трудовых договоров, договоров о материальной ответственности, ученических договоров, договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, при внесении в них изменений, а также при подписании приказа (распоряжения) о применении дисциплинарного взыскания, уведомлении об изменении определенных сторонами условий трудового договора). Необходимо отметить, что на важность этих документов в условиях быстро развивающихся процессов цифровизации обращает внимание также законодатель в контексте регулирования электронного документооборота. Так, согласно ч. 1 ст. 22.3 ТК РФ при их подписании работодателем и работником допускается использование электронной подписи. Несмотря на способность искусственного интеллекта принимать решения, без вмешательства работодателя данные решения не вступают в силу, т.е. в любом случае нужно его волеизъявление. С этим очень тесно связано второе отличие — искусственный интеллект в настоящий момент не наделен правосубъектностью. Очевидно, что искусственный интеллект — это объект правоотношений.

Таким образом, несмотря на то что понятия работодателю контроля посредством технических средств и работодателю мониторинга с использованием искусственного интеллекта тесно связаны и пересекаются, тем не менее на данный момент нет оснований для приравнивания по юридической силе решений работодателя к решениям, принятым искусственным интеллектом.

Возможность делегирования принятия отдельных решений системам искусственного интеллекта, т.е. полное или частичное исключение человека из этого процесса, является острой трудово-правовой проблемой, которую необходимо рассматривать в совокупности с вопросами предвзятости в принятии юридически значимых решений и ответственности за них.

С одной стороны, системы искусственного интеллекта по определению представляются более объективными. Так, Д. Канеман выделяет два режима человеческого мышления: система 1, отвечающая за автоматическое и быстрое мышление, и система 2, отвечающая за обдуманное принятие решений, поэтому считается медленным мышлением⁵. Разграничение данных видов важно, в том числе и для трудового права, и в рамках управления персоналом, и позволяет на основе эффектов поведенческой экономики уменьшить уровень совершения эвристических ошибок в применении норм трудового законодательства на практике, а также снизить возможные правовые риски работодателя. Например, в рамках подбора персонала существует необходимость алгорит-

⁴ Amazon Warns Employees to Beware of ChatGPT. URL: <https://gizmodo.com/amazon-chatgpt-ai-software-job-coding-1850034383> (дата обращения: 04.02.2024).

⁵ См. подробнее: Kahneman D. Thinking, Fast and Slow. New York: Farrar, Straus & Giroux, 2011. 512 p.

мизации (которая часто реализуется с использованием ИИ) данного процесса для минимизации принятия решений, основанных на быстром мышлении (личное эмпирическое восприятие пула кандидатов), с использованием более тщательного и сознательного анализа (медленное мышление)⁶. С другой стороны, решения, принятые искусственным интеллектом, не являются в полной мере объективными, объяснимыми и понятными. Это связано в первую очередь с тем, что ИИ может быть обучен на необъективных данных, присущих его разработчику, что может привести к дискриминации работника. Кроме того, А.Ю. Марченко отмечает, что искусственный интеллект может объединить данные, например, об образовании и месте жительства и на основе этого сделать вывод о расе, национальности и религиозных убеждениях, даже если разработчик такого параметра изначально не предусматривал⁷. В контексте трудового права это означает, что искусственный интеллект может усугубить проблему дискриминации при приеме на работу, поскольку отказ в приеме на работу по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника, запрещен (ст. 64 ТК РФ).

Можно выделить два вида делегирования принятия решений ИИ: если принятие решений делегировано полностью и если принятие решений делегировано частично. Тем не менее стоит помнить о том, что полное делегирование автоматизированным системам в Российской Федерации законодательно запрещено без наличия согласия субъекта персональных данных.

Так, представляется, что следующая процедура для полного делегирования принятия отдельных решений искусственным интеллектом является оптимальной и защищает как работников, так и работодателя:

- принятие локального нормативного акта (поскольку нет законодательного регулирования, то работодателю необходимо минимизировать риски самостоятельно посредством локального регулирования);
- разработка «объективного» и «корректного» ИИ (это означает, что будет снижен риск принятия искусственным интеллектом неверных решений, которые могут возникнуть из-за некорректной выборки данных, отражающих личные предпочтения разработчика ИИ);
- получение согласия работника в письменной форме на автоматизированную обработку персональных данных;
- процедура оспаривания решения, принятого ИИ (право на обжалование, например, по умолчанию предоставляется ч. 3 ст. 22 Общего регламента по защите данных⁸);
- создание механизма по разрешению жалоб на решения ИИ внутри организации либо вынесение на аутсорс независимой организации с целью снижения администрирования в организации.

В случае частичного делегирования процедура та же, но необходимо также предусмотреть контроль со стороны ответственного лица, проверяющего решения ИИ, а также его ответственность. Данные положения должны быть прописаны в локальном нормативном акте работодателя.

Таким образом, при соблюдении данной процедуры внедрения ИИ в рабочие процессы работодателя и принятия ими отдельных решений будут снижены риски для работодателя.

Подтверждение того, что работодательский контроль с использованием автоматизированных средств в текущих условиях становится частью жизни работников, прослеживается и в изменениях трудового законодательства. Например, с 1 сентября 2023 г. вступили в силу изменения в Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»⁹, согласно которым допускается проведение дистанционных медицинских осмотров работников. Так, появилась возможность проведения медицинских осмотров (предсменные и предсмен-ные, в течение рабочего дня (смены) и послесменные и послерейсовые) с использованием медицинских изделий (далее — медизделие), обеспечивающих автоматизированную дистанционную передачу информации о состоянии здоровья работников и дистанционный контроль состояния их здоровья¹⁰. При этом должна быть обеспечена идентификация работника с целью недопущения прохождения медицинского осмотра третьим лицом. Необходимо отметить, что решение по результатам такого медицинского осмотра на основе полученных данных с медизделия принимает исключительно медицинский работник с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи. Данные результаты медицинская организация отдает работодателю для дальнейшего использования в рабочих процессах. Такого рода изменения говорят о шагах законодателя к комплексному подходу в обеспечении защиты прав работников, делая акцент на защите персональных данных работника, а также на том, что решение о состоянии здоровья работника не может принимать исключительно искусственный интеллект.

Таким образом, реализация работодательской власти с применением искусственного интеллекта требует особого внимания. Так, отсутствие законодательного регулирования, неразрешенные правовые проблемы (вопросы объективности и прозрачности ИИ, возможность делегирования части полномочий работодателя ИИ, в том числе принятие юридически значимых решений, ответственность за принятие решений и

⁶ Зорина О.О., Линец А. А. Управление персоналом: право и экономика. М.: Юстицинформ, 2021. С. 15–16.

⁷ Марченко А.Ю. Правовой анализ новейшего законодательства ЕС о применении технологий искусственного интеллекта: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2022. С. 46.

⁸ Регламент № 2016/679 Европейского парламента и Совета Европейского союза «О защите физических лиц при обработке персональных данных и о свободном обращении таких данных, а также об отмене Директивы 95/46/ЕС (Общий Регламент о защите персональных данных)» [рус., англ.] (Принят в г. Брюсселе 27.04.2016) // СПС «КонсультантПлюс».

⁹ Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2011. № 48. Ст. 6724.

¹⁰ Федеральный закон от 29 декабря 2022 г. № 629-ФЗ «О внесении изменений в статью 46 Федерального закона “Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации” и статью 23 Федерального закона “О безопасности дорожного движения”» // СЗ РФ. 2023. № 1 (ч. 1). Ст. 76; Постановление Правительства РФ от 30 мая 2023 г. № 866 «Об особенностях проведения медицинских осмотров с использованием медицинских изделий, обеспечивающих автоматизированную дистанционную передачу информации о состоянии здоровья работников и дистанционный контроль состояния их здоровья» // СПС «КонсультантПлюс».

т.д.), которые могут привести к рискам работодателя, требуют локального регулирования работодателем в

разрезе правильного использования искусственного интеллекта и его внедрения в рабочие процессы.

Литература

1. Зорина О.О. Управление персоналом: право и экономика / О.О. Зорина, А.А. Линец. Москва : Юстицинформ, 2021. 180 с.
2. Линец А.А. Роль трудового права в экономической системе общества на современном этапе : диссертация доктора юридических наук / А.А. Линец. Москва, 2022. 509 с.
3. Марченко А.Ю. Правовой анализ новейшего законодательства ЕС о применении технологий искусственного интеллекта : диссертация кандидата юридических наук / А.Ю. Марченко. Москва, 2022. 208 с.
4. Филипова И.А. Трудовое право при переходе к цифровому обществу: происходящие изменения и контуры будущего / И.А. Филипова // Журнал российского права. 2021. № 3. С. 92–105.

References

1. Kahneman, D. Thinking, Fast and Slow / D. Kahneman. New York : Farrar, Straus & Giroux, 2011. 512 p.

DOI: 10.18572/2221-3295-2024-2-26-29

Национальный стандарт рабочего времени: проблемы и перспективы

Антриановская Ирина Ивановна,

эксперт Международного центра компетенций «АйПи»

Российской государственной академии интеллектуальной собственности,

профессор кафедры частного права юридического факультета

Государственного академического университета гуманитарных наук,

доктор юридических наук, доцент

anirina_inbox.ru

В предлагаемой статье рассматривается вопрос о национальном стандарте рабочего времени. Показано значение общегосударственной меры рабочего времени, которая, по сути, является национальным стандартом рабочего времени. Обращено внимание на закрепление национального стандарта рабочего времени в отечественном трудовом праве. Выявлены проблемы, связанные с обособлением норм о национальном стандарте рабочего времени, о понятии и видах рабочего времени. Предложено нормы о понятии рабочего времени отграничить от норм, предусматривающих его продолжительность, сформулировать нормы о национальном стандарте рабочего времени. В целях определения перспектив развития исследуемых норм предложено внести коррективы в название, содержание и расположение отдельных норм о рабочем времени ТК РФ.

Ключевые слова: национальный стандарт рабочего времени, понятие и виды рабочего времени, виды и режимы рабочего времени.

В основе правового регулирования рабочего времени, как отмечается в юридической литературе, лежит устанавливаемая государством норма рабочего времени, которая обеспечивает развитие производительных сил и предоставление работникам свободного времени¹. Установленная в централизованном порядке норма рабочего времени (общегосударственная мера) предполагает наличие определенных границ времени (временного периода), в рамках которого работодатель вправе применить труд работника, а работник обязан осуществлять работу в это время, что является гарантией при использовании времени его труда. Продолжительность этой общегосударственной нормы определена в современном российском трудовом праве и составляет 40 часов в неделю. Нормы, предусматривающие границы рабочего времени, установлены законодателем в виде общегосударственного стандарта. Посредством их

правового закрепления в государстве устанавливается общая мера труда, выраженная во времени, на основе которой определяются мера его оплаты, мера отдыха. Так, в трудовом праве предусматривается продолжительность рабочего времени (мера труда), за которую предусмотрена мера его оплаты (ставка заработной платы), мера отдыха (ежедневная, еженедельная, ежегодная). Безусловно, эти нормы должны быть согласованы между собой и адекватны сложившемуся уровню развития отношений в сфере применения труда. Причем базовое значение имеют нормы о рабочем времени, именно они служат исходными. По сути, общегосударственная мера рабочего времени является национальным стандартом, на основе которого определяется время иной продолжительности (сокращенной и неполной продолжительности). Эта мера (стандарт) служит измерителем (мерилом) работы, осуществляемой во времени. Соответственно, она является основной (базовой) для определения размера оплаты труда, для определения продолжительности времени отдыха, для определения иных параметров,

¹ См.: Советское трудовое право : учебник / под ред. А.С. Пашкова, О.В. Смирнова М. : Юридическая литература, 1988. С. 318–319.

исходным элементом для которых служит время (они зависимы от проработанного времени).

Общегосударственная мера рабочего времени была установлена в отечественном праве со времени принятия Декрета СНК РСФСР от 29 октября 1917 г. «О восьмичасовом рабочем дне»² (29 октября по старому стилю). Следует отметить, что этот акт был одним из первых нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения (в первую очередь в части вопросов установления рабочего времени). Небезынтересно заметить, что в этом акте было определено рабочее время³ и установлена его продолжительность⁴, причем приводились нормы Устава о промышленном труде. Это имело обоснование, поскольку в Устав о промышленном труде⁵ были включены положения, позволяющие определить рабочее время как правовую категорию.

В названных актах был предусмотрен общий подход в исчислении рабочего времени: оно определялось числом рабочих часов в сутки для каждого рабочего. Позже эти нормы в основе своей были восприняты законодателем и включены в Первые российские КЗоТы. Примечательно то, что по Кодексам 1918 и 1922 гг. общегосударственная мера рабочего времени — нормальная продолжительность рабочего времени устанавливалась в часах в день (без определения нормы рабочего времени в часах в неделю). Так, в Кодексе 1918 г. было установлено следующее правило: «продолжительность нормального рабочего времени не может превышать 8 дневных или 7 ночных часов» (ст. 84); в Кодексе 1922 г. — «продолжительность нормального рабочего времени... не может превышать 8 часов» (ст. 94). В ходе третьей кодификации произошла модернизация норм, проявляющаяся в исчислении рабочего времени в часах в неделю: «нормальная продолжительность рабочего времени... не может превышать 41 часа в неделю» (ст. 42 КЗоТ 1971 г.). Из этого следует, что в общегосударственном масштабе норма часов рабочего времени (стандарт) была установлена в кодифицированном нормативном правовом акте (в централизованном порядке). Эта норма была основана на важнейшем положении, включенном в ст. 41 КЗоТ 1971 г., о том, что «нормирование продолжительности рабочего времени всех рабочих и служащих осуществляется государством с участием профессиональных союзов». Позже законодатель от нее отказался

(ст. 41 КЗоТ 1971 г. была исключена) и воспринял лишь преемственные нормы о продолжительности рабочего времени.

В ч. 1 ст. 42 КЗоТ 1971 г. была закреплена общегосударственная норма рабочего времени в виде нормальной продолжительности рабочего времени (41 час в неделю), а в ч. 2 этой статьи предусмотрен переход к более сокращенной рабочей неделе. В ней, как нам представляется, были определены перспективы уменьшения установленной государством нормы рабочего времени: «по мере создания экономических и других необходимых условий будет осуществляться переход к более сокращенной рабочей неделе» (ч. 2 ст. 42 КЗоТ 1971 г.).

Такой переход, как указывалось в ст. 42 КЗоТ 1971 г., мог быть осуществлен в перспективе по мере создания экономических и других необходимых условий. Переход к меньшей продолжительности рабочей недели произошел в 1992 г. в результате текущего обновления норм трудового права. С этого времени национальный стандарт рабочего времени был приведен в соответствие с международным стандартом рабочего времени, установленным Конвенцией МОТ № 47 о 40-часовой рабочей неделе, принятой 22 июня 1935 г. В ней был провозглашен принцип 40-часовой рабочей недели, обязывающий ратифицировавшие ее государства руководствоваться им и при его закреплении в нормах национального законодательства, не допуская при этом понижения уровня жизни трудящихся⁶. Определение длительности рабочего времени в международном масштабе было обусловлено рядом причин, в числе которых, как отмечено в тексте указанной Конвенции, назван рост безработицы. В преамбуле Конвенции говорится: «безработица приняла настолько широкие размеры и продолжается уже настолько длительное время, что в настоящее время миллионы трудящихся в мире страдают от нищеты и лишений, за которые они не ответственны и от которых они имеют законное право быть избавленными»⁷. Как указано в преамбуле Конвенции, сокращение длительности рабочей недели вводится для того, чтобы «трудящиеся могли бы в практически возможной мере пользоваться плодами технического прогресса, быстрое развитие которого характеризует современную промышленность»⁸. При этом «необходимо предпринять усилия для сокращения в возможно большей мере длительности рабочего времени во всех категориях занятости»⁹. В ст. 1 Конвенции МОТ о 40-часовой рабочей неделе была установлена наиболее оптимальная продолжительность рабочей недели (40 часов). Эта общая норма рабочего времени является международным стандартом времени, необходимого для работы, она предусмотрена для всего мирового сообщества. Со времени ратификации указанной Конвенции международный стандарт рабочего времени нашел воплощение в отечественном трудовом праве и ныне представлен в качестве национального стандарта рабочего времени в кодифицированном нормативном правовом акте. Вместе с тем заметим, категория «национальный

² Декрет СНК РСФСР от 29 октября 1917 г. «О восьмичасовом рабочем дне» // СПС «КонсультантПлюс».

³ Рабочим временем или числом рабочих часов в сутки считается то время, в течение которого, согласно договору найма (ст. 48, 60, 96, 98 и 103 Устава о промышленном труде), рабочий обязан находиться в промышленном предприятии в распоряжении заведующего оным, для исполнения работ (ст. 1 Декрета СНК РСФСР от 29.10.1917 «О восьмичасовом рабочем дне») // СПС «КонсультантПлюс».

⁴ Рабочее время, определяемое правилами внутреннего распорядка предприятий (п. 1 ст. 103 Устава о промышленном труде — нормальное рабочее время), не должно превышать 8 рабочих часов в сутки и 48 часов в неделю, включая и время, употребляемое на чистку машин и на приведение в порядок рабочего помещения (ст. 2 Декрета СНК РСФСР от 29.10.1917 «О восьмичасовом рабочем дне») // СПС «КонсультантПлюс».

⁵ Так, в ст. 194 УПТ содержалось следующее: «рабочим временем или числом рабочих часов в сутки для каждого рабочего считается то время, в течение которого, согласно договору найма (ст. 48, 60, 95, 98 и 103), рабочий обязан находиться в промышленном заведении и в распоряжении заведующего оным для исполнения работы» / Устав о промышленном труде // Свод законов Российской империи. Т. XI. Ч. 2. СПб., 1913.

⁶ Конвенция МОТ № 47 о 40-часовой рабочей неделе от 22 июня 1935 г. URL: www.ilo.org.

⁷ Указ. соч.

⁸ Там же.

⁹ Там же.

стандарт рабочего времени» российским законодателем не применяется, но вполне может быть использована в науке трудового права, впрочем, в перспективе может найти выражение и в ТК РФ, но, по-видимому, в иной формулировке, более приемлемой для кодифицированного нормативного правового акта.

В ходе четвертой кодификации эта общегосударственная мера рабочего времени — продолжительностью 40 часов в неделю — была воспринята современным законодателем. В действующем ТК РФ национальный стандарт рабочего времени — общая мера труда, выраженная во времени, нашла закрепление в следующей формулировке: «нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю» (ч. 2 ст. 91 ТК РФ).

Следует обратить внимание на то, что, по сути, национальный стандарт рабочего времени закреплен в ст. 91 ТК РФ, имеющей наименование: «Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени». В содержании указанной статьи дано легальное определение рабочего времени (ч. 1 ст. 91 ТК РФ); закреплена его продолжительность (ч. 2 ст. 91 ТК РФ); указан порядок распределения продолжительности рабочего времени (ч. 3 ст. 91 ТК РФ); предусмотрена обязанность работодателя вести учет рабочего времени (ч. 4 ст. 91 ТК РФ).

Анализ названия и содержания ст. 91 ТК РФ позволяет выявить ряд проблем, связанных с представлением национального стандарта рабочего времени в отечественном трудовом законодательстве. *Первая* проблема видится в рассогласованности названия и содержания статьи: название статьи уже ее содержания. Как следует из состава норм исследуемой статьи, в нее включены нормы, разные по своему смысловому содержанию, причем нормы, закрепленные в ч. 3 и 4 статьи, не согласуются с ее названием. Нормы ч. 3 относятся к распределению рабочего времени, а ч. 4 — к учету рабочего времени. Следовательно, чтобы привести в соответствие название и содержание ст. 91 ТК РФ, необходимо расформировать ее. В этой связи, думается, необходимо нормы ч. 1 и 2 включить в отдельные статьи ТК РФ, которые могут быть названы: «Понятие рабочего времени», «Нормальная продолжительность рабочего времени». В содержание одной из них следует включить нормы о понятии рабочего времени¹⁰, а другой — нормы, закрепляющие национальный стандарт рабочего времени. Соответственно, нормы, включенные в ч. 3 и 4 исследуемой статьи, следует перенести в другие статьи ТК РФ, относящиеся к распределению и учету рабочего времени. Трансформация указанной статьи позволит отделить нормы о понятии рабочего времени от норм о его продолжительности.

Вторая проблема, по нашему мнению, вытекает из первой и заключается в том, что национальный стандарт рабочего времени представлен в качестве вида рабочего времени (как время нормальной продолжительности). С одной стороны, в Кодексе статьи о видах рабочего времени расположены логически последовательно: каждый вид рабочего времени закреплен в разных статьях (ст. 91, 92, 93). С другой — основной вид рабочего времени назван как время нормальной продолжительности

и расположен среди других норм в ст. 91 ТК РФ. Двум другим видам рабочего времени посвящены отдельные статьи, имеющие соответствующие названия: «Сокращенная продолжительность рабочего времени» (ст. 92 ТК РФ) и «Неполное рабочее время» (ст. 93 ТК РФ). Но, как говорилось, основным видом рабочего времени является рабочее время нормальной продолжительности, именно на его основе происходит предусмотренное нормами трудового права изменение продолжительности рабочего времени: оно может быть сокращено для отдельных категорий работников; оно может быть установлено иной (неполной) продолжительности в предусмотренных законом случаях. По сути, в ТК РФ не выделена специальная статья, посвященная российскому стандарту рабочего времени, включающая базовые (стандартные) положения о нормальной продолжительности рабочего времени, на основании которых происходит дифференцированное установление рабочего времени. Эти нормы, повторимся, расположены среди других норм в ст. 91 ТК РФ, названной «Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени». Следовательно, нормы о понятии рабочего времени целесообразно отграничить от норм, предусматривающих его продолжительность. Причем основной вид рабочего времени: рабочее время нормальной продолжительности есть смысл представить в качестве национального стандарта рабочего времени (40 часов в неделю) и закрепить в специальной статье. Эта статья может быть названа «Нормальная продолжительность (стандарт) рабочего времени» и включать следующее содержание: нормальная продолжительность рабочего времени — установленная государством норма (стандарт) рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Таким образом, будет сделан акцент на основном виде рабочего времени, выступающий в современных условиях в качестве национального стандарта рабочего времени.

Третья проблема видится в том, что в ТК РФ нет четкого обозначения видов рабочего времени. Более того, отсутствие специальной статьи, посвященной видам рабочего времени, позволяет законодателю смешивать виды рабочего времени и виды режимов рабочего времени, являющиеся разными правовыми категориями. Например, такой вид рабочего времени, как неполное рабочее время, закрепленный в ст. 93 ТК РФ, представлен в ст. 74 ТК РФ законодателем как вид режима рабочего времени. В этой статье он так и называется: режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, вводимый при изменении определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда. Необходимо сказать о том, что режим неполного рабочего дня (как формулирует его законодатель в ст. 74 ТК РФ) не предусмотрен в гл. 16 ТК РФ «Режим рабочего времени». Такое смешивание видов и режимов рабочего времени не позволяет правоприменителю правильно понимать и применять нормы трудового права. Следовательно, в гл. 15 «Общие положения» ТК РФ после статьи «Понятие рабочего времени» следует поместить статью «Виды рабочего времени», в которой целесообразно перечислить его виды: нормальной, сокращенной и неполной продолжительности. Выделение такой статьи позволит

¹⁰ См. подробнее: Андриановская И.И. К вопросу о понятии рабочего времени: преемственность и новизна // Черные дыры в Российском законодательстве. 2020. № 2. С. 39–43.

привести в согласование нормы о рабочем времени и нормы о режиме рабочего времени. После этой статьи можно расположить статьи, посвященные каждому виду рабочего времени (в зависимости от его продолжительности). Полагаем, наименование отдельных статей необходимо скорректировать и представить следующим образом: «Нормальная продолжительность (стандарт) рабочего времени», «Неполная продолжительность рабочего времени» (вместо имеющегося в ТК РФ наименования «Неполное рабочее время»). Наименование ст. 92 ТК РФ «Сокращенная продолжительность рабочего времени», на наш взгляд, следует оставить прежним. Для сравнения обратимся к наименованию и расположению статей, включенных в разд. V «Время отдыха» гл. 17 ТК РФ «Общие положения», в которой после ст. 106 «Понятие времени отдыха» следует ст. 107 «Виды времени отдыха», а затем в последующих статьях сосредоточены нормы о видах времени отдыха. То есть первоначально перечисленные в ст. 107 ТК РФ виды времени отдыха позволили соответственно назвать и системно расположить статьи, включающие нормы об отдельных видах времени отдыха. Представляется, такой подход законодателя может быть востребован и при формировании разд. IV «Рабочее время» гл. 15 «Общие положения» ТК РФ. В случае восприятия законодателем высказанных предложений произойдет согласование норм, возможно, будет проявлено единообразие в формулировании наименования и расположения норм ТК РФ.

Литература

1. Андриановская И.И. К вопросу о понятии рабочего времени: преемственность и новизна / И.И. Андриановская // Черные дыры в Российском законодательстве. 2020. № 2. С. 39–43.
2. Советское трудовое право : учебник для вузов / А.С. Пашков, Б.Ф. Хрусталева, О.В. Смирнов [и др.] ; под редакцией А.С. Пашкова, О.В. Смирнова. 2-е изд., доп. и перераб. Москва : Юридическая литература, 1988. 503 с.

DOI: 10.18572/2221-3295-2024-2-26-29

«Безопасность» или «охрана» труда как основа построения законодательства о защите жизни и здоровья работников

Абалдуев Владимир Александрович,
профессор кафедры трудового права Саратовской государственной юридической академии,
кандидат юридических наук, доцент
abalduev.v@yandex.ru

Проводится сравнительный анализ категорий «безопасность труда» и «охрана труда» как фундаментальной основы формирования норм трудового права. Международная организация труда считает приоритетным понятие «безопасность и гигиена труда». В России трудовое право формировалось с использованием базового понятия «охрана труда». Трудовой кодекс РФ понимает безопасность труда чересчур узко — только как защиту лиц, работающих в особых условиях. Признаются ошибочными предложения ученых о замене в нормах ТК РФ понятия «охрана труда» на «безопасность труда». В интересах расширения границ защиты прав работников предложено законодательно признать безопасность и охрану труда совпадающими понятиями и на этой основе строить регулирование трудовых отношений.

Ключевые слова: безопасность труда, охрана труда, Международная организация труда, Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, защита жизни и здоровья работников.

Как известно, определяющим началом при построении или последующем развитии отдельного правового института и правовой системы в целом является правильный выбор понятийного аппарата, который будет использоваться при разработке правовых предписаний

Итак, в целях устранения выявленных проблем и определения перспектив развития норм о рабочем времени целесообразно провести модернизацию отдельных норм института рабочего времени. Для этого, как нам представляется, необходимо внести в действующий кодифицированный нормативный правовой акт предложенные изменения. В частности, необходимо: во-первых, отграничить нормы о понятии рабочего времени от норм, определяющих стандарт рабочего времени; во-вторых, при определении содержания норм о продолжительности рабочего времени следует сделать акцент на том, что основной вид рабочего времени (время нормальной продолжительности) является национальным стандартом; в-третьих, для правильного понимания видов рабочего времени и устранения смешивания в кодифицированном нормативном правовом акте видов и режимов рабочего времени целесообразно сформировать нормы о продолжительности рабочего времени так, чтобы в отдельных статьях Кодекса содержались нормы о понятии и видах рабочего времени. Таким образом, произойдет внутреннее согласование норм о рабочем времени в части уточнения их названия, содержания и расположения (внутри института рабочего времени и вне его). В случае если законодатель обратит внимание на высказанные в настоящей работе предложения и сочтет их приемлемыми для восприятия, можно будет привести в соответствие нормы о понятии и видах рабочего времени (по их форме и содержанию) сложившимся в теории трудового права положениям о рабочем времени.

и их последующем применении¹. В отрасли трудового права, имеющей особое социальное значение, основные

¹ О роли понятийного аппарата в отрасли трудового права см.: Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права : монография. Екатеринбург, 1997.

понятия важны не просто для установления правил поведения, но в значительной степени для реализации ее основной функции — защиты прав и интересов работников. Между тем большинство использованных в Трудовом кодексе РФ² (далее — ТК РФ) основных правовых категорий, в том числе в сфере защиты жизни и здоровья работников, многие годы критикуются в научной литературе.

Г.В. Хныкин не раз советовал российскому законодателью бережно относиться к базовым началам построения закона, начиная с основных понятий и определений трудового права. С учетом новой редакции ст. 209 ТК РФ от 2021 г. нельзя полностью не согласиться с его мнением о стихийности понятийного аппарата разд. X ТК РФ, в том числе дополненного категорией «безопасные условия труда», но вопросы в этой части, безусловно, остаются.

Основными системообразующими правовыми понятиями в обеспечении жизни и здоровья работников являются «безопасность труда» и «охрана труда». Все остальные институты, подинституты, нормы права и соглашения формулируются и конструируются на основе этих категорий. Несмотря на то, что соотношение этих понятий, состояние и перспективы их использования в современной России имеют принципиальное значение, исследование этих аспектов трудового права пока ограничивается лишь несколькими публикациями в периодических изданиях.

В системе международного трудового права указанные категории и связанные с ними отношения регламентированы следующими актами: Конвенция № 155 Международной организации труда «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» (22 июня 1981 г.)³; Конвенция № 187 Международной организации труда «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда» (15 июня 2006 г.)⁴; Декларация МОТ «Сеульская декларация по безопасности и гигиене труда» (29 июня 2008 г.)⁵. Эти документы в том числе предусматривают комплекс универсальных мероприятий по обеспечению безопасности труда работников. Отраслевые особенности безопасности труда предусмотрены: Конвенцией № 176 МОТ «О безопасности и гигиене труда на шахтах» (22 июня 1995 г.)⁶; Конвенцией № 184 МОТ «О безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве» (21 июня 2001 г.)⁷; Конвенцией МОТ № 167 «О безопасности и гигиене труда в строительстве» (20 июня 1988 г.)⁸.

Проведенный нами сравнительный анализ положений российского трудового права и названных актов МОТ о безопасности и гигиене труда, а также их исследование, представленное в работах Л.В. Серегиной⁹, указывают на то, что для международного трудового права понятие охраны труда, однозначно, не является приоритетным. Кроме того, структура и содержание безопасности труда по актам МОТ объективно шире

структуры охраны труда, регламентированной нормами российского трудового права. Это становится ясно из детализированного перечня мер, представленных в Энциклопедии МОТ по безопасности и гигиене труда¹⁰. Трудовое право РФ «сужает понятие безопасности труда до безопасности средств производства и производственных процессов, психологический компонент производственной среды игнорируется, а на работодателя не возлагается обязанность формировать комфортную и безопасную производственную среду»¹¹.

Кроме того, как совершенно правильно отмечается в литературе, понятие «охрана труда» не учитывает, что жизнь и здоровье работников обеспечиваются актами в сфере промышленной безопасности¹².

Отмечая роль понятий «безопасность и гигиена труда» в источниках международного трудового права, стоит с сожалением отметить и то, что эти акты не дают нормативного определения своей основной категории. Считаем это серьезным упущением международного регулирования труда. Наличие такого понятийного определения могло бы обеспечить единство и повсеместность использования понятия «безопасность труда» в национальном законодательстве стран, участниц МОТ, включая Россию.

Международно-правовая терминология о безопасности труда присутствует в трудовом праве РФ, но в целом концепция безопасности и гигиены труда как базового понятия для построения норм трудового права не принята Россией. Конституция РФ как основа трудового законодательства отчасти соответствует международным стандартам. Пункт 3 ст. 37 Основного Закона РФ предусматривает право работников на труд в условиях, **отвечающих требованиям безопасности и гигиены**, что вполне коррелируется с актами МОТ по этим вопросам.

Более или менее с учетом терминологии МОТ безопасность и гигиена труда учитываются в технико-правовых актах РФ. Это ГОСТ 12.0.230-2007 «Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда. Общие требования»¹³; ГОСТ 12.0.230.1-205 «Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда. Руководство по применению ГОСТ 12.0.230-2007»¹⁴. Эти правовые акты содержат раздел «Термины и определения», в которых, как это ни странно, также нет формулировки основного понятия «безопасность труда».

Анализ использования понятий «охрана труда» и «безопасность труда» в тексте ТК РФ показывает, что эти категории в различном исполнении присутствуют в 24 нормах Трудового кодекса РФ¹⁵, не считая опреде-

² См.: СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

³ См.: СЗ РФ. 2001. № 50. Ст. 4652. Конвенция № 155 дополнена Рекомендацией МОТ № 164 от 22 июня 1981 г.

⁴ См.: СЗ РФ. 2012. № 43. Ст. 5792. Конвенция № 187 дополнена Рекомендацией МОТ № 197 от 15 июня 2006 г.

⁵ См.: СПС «КонсультантПлюс».

⁶ См.: СЗ РФ. 2016. № 34. Ст. 5228.

⁷ См.: СПС «КонсультантПлюс». Россия в конвенции не участвует.

⁸ См.: СЗ РФ. 2020. № 23. Ст. 3588.

⁹ См.: Серегина Л.В. Право на безопасный труд с учетом вызовов научно-технологического развития Российской Федерации // Журнал российского права. 2020. № 6. С. 79–94.

¹⁰ URL: www.ilo.org/encyclopaedia/

¹¹ Пряженников М.О. Правовая защита личных прав работника в международных стандартах труда и трудовом законодательстве стран ЕАЭС // Актуальные проблемы российского права. 2022. № 6. С. 99–113.

¹² См.: Головина С.Ю. Конституционные принципы и права в сфере труда и их конкретизация в трудовом законодательстве России // Российский юридический журнал. 2015. № 1. С. 132–145; Долгополова П.С. Надо ли утверждать политику в области охраны труда и как ее составить? // СПС «КонсультантПлюс».

¹³ См.: Приказ Ростехрегулирования от 10 июля 2007 г. № 169-ст // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁴ См.: Приказ Росстандарта от 9 июня 2016 г. № 601-ст. М. : Стандартинформ. 2016.

¹⁵ Термины «безопасный труд», «безопасность труда», «безопасные условия труда», «безопасность и гигиена труда» и соответствующие им правила присутствуют в ст. 2, 21, 22, 209.1, 211.2, 212, 214, 216, 219, 224, 312.7, 355 Трудового кодекса РФ.

ления этого понятия в ст. 209 ТК РФ. При этом нельзя не заметить, что Трудовой кодекс РФ весьма небрежно относится к формулированию интересующих нас норм. Никакого единства и последовательности в этом вопросе у российского законодателя не наблюдается. Состояние регулирования в этой части таково:

— есть нормы, в которых эти понятия использованы как тождественные;

— чаще безопасность признается частью более общего понятия «охрана труда» (ч. 2 ст. 22, ст. 211.2, 212, 216 ТК РФ);

— немало и примеров, когда безопасность труда и охрана труда приведены в законе как два самостоятельных правовых явления (ст. 21, 214, 219, 224, 312.7, 355 ТК РФ).

Завершая анализ нормативного материала по данной теме, следует перейти к характеристике немногочисленных научных суждений о дальнейшей судьбе понятий «безопасность труда» и «охрана труда» в трудовом праве России. Первая из представленных в литературе точек зрения является наиболее радикальной: предлагается изменить название разд. X ТК РФ на «Безопасность и гигиена труда». Данное понятие, как определяющее концепцию правового регулирования труда, изложить в ст. 209 ТК РФ; все остальные нормы данного правового института пересмотреть без использования слов «охрана труда». Убедленным сторонником этой теории является А.Я. Петров, который писал об этом в 2015, 2018 и в 2022 гг.¹⁶ Аналогичное реформирование закона предлагал еще в 2012 г. и Р.В. Кирсанов¹⁷.

Н.К. Кульбовская рассматривает два противоположных варианта пересмотра законодательства РФ о труде в целях определения статуса исследуемых понятий: использовать термин «безопасность и гигиена труда» вместо термина «охрана труда», т.е. полностью пересмотреть все нормы ТК РФ и иного регулирования, исключив понятие «охрана труда» (1); дать в законе но-

вое понятие охраны труда, «признав, что охрана труда и безопасность труда — термины-синонимы» (2). Данный вариант, по ее мнению, является предпочтительным¹⁸.

Вывод по теме. Российский законодатель еще в начале прошлого века выбрал в качестве основы для регулирования рассматриваемых отношений понятие «охрана труда» и много лет вообще «не слышит» сторонников приоритета термина «безопасность труда». С базовым понятием «охрана труда» в отрасли трудового права связан колоссальный объем нормативного материала, судебной, государственной надзорной и иной практики. Этот подход реализован и в смежных отраслях права, в иных организационных формах применения несамостоятельного труда. Все это не позволяет все-речь рассчитывать на пересмотр системы актов и норм права, исходя из приоритета понятия «безопасность и гигиена труда».

Наиболее рациональным и практически целесообразным в этих условиях представляется предложение Н.К. Кульбовской о признании равенства безопасности труда и охраны труда в понятийном аппарате трудового права РФ. Примером аналогичного решения является признание тождества категорий «оплата труда» и «заработная плата» в ст. 129 ТК РФ.

Данная идея может быть реализована следующим образом. Во-первых, в ч. 1 ст. 209 ТК РФ следует предусмотреть определение обобщенного основного понятия: **Охрана (безопасность и гигиена) труда — это система сохранения жизни, здоровья и трудоспособности работников...** — далее по тексту закона. Во-вторых, на этой основе исключить из ст. 209 ТК РФ ставшее излишним определение безопасных условий труда. В-третьих, полностью пересмотреть нормы указанных нами статей ТК РФ, где использовались термины «безопасность труда», обеспечив в них понимание охраны и безопасности труда как взаимозаменяемых категорий.

Такой универсальный подход обеспечивает соответствие норм ТК РФ ст. 37 Конституции РФ, актам МОТ и межгосударственным источникам трудового права РФ, а также предполагает расширение круга мероприятий безопасности труда, гарантирующих более полную и всестороннюю защиту права работников на жизнь и здоровье в процессе работы и в связи с ней.

¹⁸ См.: Кульбовская Н.К. Государственное управление охраной труда // Трудовое право. 2006. № 7.

¹⁶ См.: Петров А.Я. Охрана труда: раздел X ТК РФ нуждается в кардинальных и срочных поправках // Российская юстиция. 2015. № 11. С. 26–29; Петров А.Я. Законопроект Минтруда РФ России по вопросам охраны труда: что не учтено его разработчиками // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 1. С. 17–21; Петров А.Я. Безопасность и гигиена труда: правовые новации // Законы России: опыт, анализ, практика. 2022. № 2. С. 14–19.

¹⁷ См.: Кирсанов Р.В. Правовые нормы об обеспечении здоровых и безопасных условий труда: вопросы терминологии // Трудовое право в России и за рубежом. 2012. № 1. С. 10–12.

Литература

1. Головина С.Ю. Конституционные принципы и права в сфере труда и их конкретизация в трудовом законодательстве России / С.Ю. Головина // Российский юридический журнал. 2015. № 1. С. 132–145.
2. Кирсанов Р.В. Правовые нормы об обеспечении здоровых и безопасных условий труда: вопросы терминологии / Р.В. Кирсанов // Трудовое право в России и за рубежом. 2012. № 1. С. 10–12.
3. Кульбовская Н.К. Государственное управление охраной труда / Н.К. Кульбовская // Трудовое право. 2006. № 7. С. 31–37.
4. Петров А.Я. Безопасность и гигиена труда: правовые новации / А.Я. Петров // Законы России: опыт, анализ, практика. 2022. № 2. С. 14–19.
5. Петров А.Я. Законопроект Минтруда РФ России по вопросам охраны труда: что не учтено его разработчиками / А.Я. Петров // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 1. С. 17–21.
6. Петров А.Я. Охрана труда: раздел X ТК РФ нуждается в кардинальных и срочных поправках / А.Я. Петров // Российская юстиция. 2015. № 11. С. 26–29.
7. Пряженников М.О. Правовая защита личных прав работника в международных стандартах труда и трудовом законодательстве стран ЕАЭС / М.О. Пряженников // Актуальные проблемы российского права. 2022. № 6. С. 99–113.
8. Серегина Л.В. Право на безопасный труд с учетом вызовов научно-технологического развития Российской Федерации / Л.В. Серегина // Журнал российского права. 2020. № 6. С. 79–94.
9. Хныкин Г.В. Принципы и гарантии трудового права: состояние и проблемы реализации / Г.В. Хныкин // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 1. С. 3–4.

Актуальное в судебной практике по делам о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работников

Егорова Варвара Юрьевна,

юрист трудовой практики юридической фирмы «Дэнуо»

Varvara.Egorova@denuo.legal

В статье предпринята попытка обобщить судебную практику по делам о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работника, с целью выявить основные признаки несчастных случаев на производстве, отличающие их от других случаев повреждения здоровья.

Ключевые слова: вред жизни и здоровью работников, несчастные случаи на производстве, охрана труда, смерть в результате общего заболевания, алкогольное опьянение, несчастный случай на корпоративном мероприятии.

Защита трудовых прав работников обеспечивается различными способами, важнейшим из которых является защита прав судебными органами. При этом важно, чтобы судебная практика была единообразной, создавая основу для правильного толкования и применения норм трудового законодательства, формируя направление его развития. Изучение и анализ судебной практики по спорам, связанным с возмещением вреда, причиненного жизни и здоровью работников, имеют не только теоретическое, но и большое практическое значение для определения и разграничения границ ответственности работодателя, работника и страховщика.

Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»¹ установил правовые, экономические и организационные основы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и определил порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных законом случаях. Принятие данного нормативного акта принципиально изменило не столько правовые, сколько экономические основы ответственности работодателя за причинение вреда жизни и здоровью работника, введя обязательное социальное страхование. В соответствии с Законом 1998 г. обязательства страховщика осуществлять обеспечение по страхованию возникают при установлении факта повреждения здоровья или смерти застрахованного вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания. Несчастный случай на производстве определяется как событие, в результате которого застрахованный получил увечье или иное повреждение здоровья при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных законом случаях как на территории страхователя, так и за ее пределами либо во время следования к месту работы или возвращения с места работы на транспорте, предоставленном страхователем, и которое повлекло необходимость перевода застрахованного на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть². Трудовой кодекс РФ³ в ст. 227–231 существенно рас-

ширил и конкретизировал положения ст. 3 Закона 1998 г. применительно к понятию «несчастного случая на производстве»: расширен круг лиц, участвующих в производственной деятельности работодателя наряду с работником; время и место получения травмы; обстоятельства и факторы, вызвавшие повреждение здоровья; а также обстоятельства, при которых несчастные случаи могут квалифицироваться как несчастный случай, не связанный с производством. Границы ответственности законодатель определяет путем указания на конкретные юридические факты (совокупность признаков и обстоятельств), наличие которых порождает ответственность за вред, причиненный жизни и здоровью работника. При этом необходимо отметить, что развитие законодательства идет по пути наибольшей конкретизации и детализации обстоятельств несчастного случая, повлекшего повреждение здоровья или смерть работника. В соответствии с указаниями Пленума Верховного Суда РФ⁴, для правильной квалификации события, в результате которого причинен вред жизни или здоровью пострадавшего, необходимо в каждом случае исследовать следующие юридически значимые обстоятельства:

— относится ли пострадавший к лицам, участвующим в производственной деятельности работодателя (ч. 2, ч. 4 ст. 227 ТК РФ);

— произошел ли несчастный случай на производстве с лицом, подлежащим обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ч. 2 ст. 227 ТК РФ, ст. 5 Закона 1998 г.);

— существует ли необходимость перевода потерпевшего на другую работу, вызвала ли травма временную или стойкую утрату трудоспособности (продолжительностью не менее одного дня) или смерть (ч. 3 ст. 227 ТК РФ, ч. 1 ст. 230 ТК РФ);

— указано ли происшедшее событие в перечне событий, квалифицируемых в качестве несчастных случаев (ч. 3 ст. 227 ТК РФ), т.е. пострадавшим получена травма или иное повреждение здоровья, обусловленное воздействием внешних факторов;

— соответствуют ли обстоятельства (время, место и другие), сопутствующие происшедшему событию, обстоятельствам, указанным в ч. 3 ст. 227 ТК РФ.

¹ Далее — Закон 1998 г.

² Статья 3 Закона 1998 г.

³ Далее — ТК РФ.

⁴ Пункт 9 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 10 марта 2011 г. № 2.

Границы ответственности определяются не только указанием на обстоятельства и условия, при которых получено повреждение здоровья или наступила смерть работника, но и обязанностью суда установить обстоятельства, исключающие ответственность страховщика. Право принимать решение и квалифицировать несчастный случай как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством, принадлежит государственному инспектору или комиссии, которая расследует несчастный случай на основании собранных материалов. Действующее законодательство предусматривает четыре события, которые могут квалифицироваться как несчастные случаи, не связанные с производством. В частности, ч. 5 ст. 229.2 ТК РФ, а также п. 2 ст. 14 Закона 1998 г. перечисляют:

- смерть вследствие общего заболевания или самоубийства;
- смерть или повреждение здоровья, единственной причиной которых явилось алкогольное, наркотическое или иное токсическое опьянение;
- несчастный случай, произошедший при совершении пострадавшим действий, квалифицированных правоохранительными органами как уголовно наказуемое деяние;
- вред, возникший вследствие умысла застрахованного, подтвержденного заключением правоохранительных органов, возмещению не подлежит⁵.

Если несчастный случай квалифицируется как не связанный с производством, обязанность страховщика осуществить обеспечение потерпевшему не возникает, что порождает судебные споры. Необходимо отметить, что с 2020 г. введен обязательный досудебный порядок рассмотрения споров, связанных с назначением обеспечения по страхованию⁶. Как показывает судебная практика, наиболее частые судебные споры возникают при несчастных случаях, когда пострадавший находился в состоянии алкогольного опьянения. При этом вопрос об установлении причинно-следственной связи между получением увечья либо иным повреждением здоровья или заболеванием и употреблением алкоголя (наркотических, психотропных и других веществ) подлежит разрешению судом на основании заключения медицинской организации о том, что единственной причиной смерти или повреждения здоровья явилось алкогольное, наркотическое либо иное токсическое опьянение (отравление) пострадавшего, не связанное с нарушениями технологического процесса, в котором используются технические спирты, ароматические, наркотические и иные токсические вещества⁷. Как справедливо отмечается инспекторами труда, имеющими опыт работы с несчастными случаями на производстве⁸, каждый несчастный случай является индивидуальным и не похожим на другие, в связи с чем обстоятельства каждого конкретного случая подлежат тщательному изучению и самостоятельной оценке.

Приведу примеры судебной практики. Слесарь-ремонтник в ПАО «МОЭСК» получил травмы груди, впоследствии приведшие к его смерти, в результате наезда на него транспортного средства в ходе производства разгрузочных работ. В результате расследования было установлено, что основной причиной несчастного случая явились несогласованные действия по перемещению транспортного средства, повлекшие наезд на работника, в результате ненадлежащего контроля со стороны водителя и инженерно-технического персонала за нахождением в зоне движения посторонних лиц. При этом, по результатам судебно-химического исследования, в крови работника был обнаружен этиловый спирт в концентрации, соответствующей границе между алкогольным опьянением легкой и средней степени. Несмотря на это, суд квалифицировал данное событие в качестве несчастного случая на производстве, так как смерть работника наступила в результате травмы органов грудной полости, а не алкогольного опьянения⁹. Другим показательным примером является несчастный случай, произошедший с оператором насосной станции ООО «Красный Маяк». Работник утонул в жидких органических удобрениях, расположенных в лагуне, принадлежащей ООО «Красный маяк», в результате падения в яму на тракторе, в котором операторы укрывались от непогоды. При судебно-химическом исследовании в крови от трупа обнаружен этиловый спирт в концентрации 3,5%, что свидетельствует о тяжелой алкогольной интоксикации. По мнению суда, поскольку несчастный случай произошел с работником при исполнении трудовых обязанностей, на территории работодателя, на рабочем месте, которым являлась насосная станция, расположенная на территории лагуны с органическими удобрениями, его следует квалифицировать в качестве несчастного случая на производстве, независимо от нахождения погибшего работника в состоянии алкогольного опьянения в момент события несчастного случая¹⁰.

Таким образом, анализ судебной практики показывает, что если в ходе судебного разбирательства устанавливается факт нахождения работников на территории предприятия и/или исполняющими трудовые обязанности в состоянии алкогольного опьянения, то ответственность несет работодатель за нарушение требований охраны труда, необеспечение работникам безопасных условий труда и отсутствие надлежащего контроля за трудовой дисциплиной работников, а несчастные случаи квалифицируются как несчастные случаи на производстве.

Смерть работника в результате общего заболевания (например, болезни сердца) также может быть признана судом как несчастный случай на производстве. Так, электросварщик ручной сварки Б. умер в результате острой коронарной недостаточности. В ходе расследования установлено, что причинами, вызвавшими несчастный случай, являлись грубые нарушения работодателем требований по охране труда: непредоставление Б. сокращенной продолжительности рабочего времени за работу во вредных условиях труда и непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска. В медицинском

⁵ Пункт 2 ст. 14 Закона 1998.

⁶ Закон 1998 г. был дополнен ст. 15.2, предусматривающей досудебный порядок рассмотрения споров, связанных с отказом в назначении обеспечения по страхованию.

⁷ Пункт 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 10 марта 2011 г. № 2.

⁸ Цветков И.И. Указ. соч. С. 5.

⁹ Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 5 августа 2021 г. по делу № 88-15268/2021.

¹⁰ Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 24 октября 2023 г. № 8Г-26767/2023 по делу № 88-26467/2023.

заклучении содержится вывод о том, что в результате допущенных работодателем нарушений трудового законодательства в отношении Б. у него возникло значительное переутомление, которое могло стать причиной развития болезни и в конечном счете привести к несчастному случаю¹¹.

Письмо Министерства труда и социального развития РФ от 23 апреля 2001 г. № 1208-18/09-04 о порядке расследования и оформления несчастных случаев на производстве, происшедших с работниками, страдающими эпилепсией. Согласно разъяснениям ведомства несчастный случай с работником, страдающим эпилепсией, будет расцениваться как не связанный с производством только в том случае, если единственной причиной смерти явилось общее заболевание (эпилепсия). Если же смерть работника наступила в результате телесного повреждения, полученного во время приступа эпилепсии, несчастный случай следует квалифицировать как производственный.

Таким образом, необходимость установления последовательности событий несчастного случая и определение причинно-следственной связи между смертью работника и травмой, полученной вследствие болезни, позволяет правильно квалифицировать несчастный случай. Приведенные примеры свидетельствуют, что нарушение работодателем требований и предписаний по охране труда, отсутствие надлежащего контроля за дисциплиной труда работников прямо или косвенно создают условия для травматизма и несчастных случаев, а следовательно, являются обстоятельством, порождающим ответственность страховщика по страховым выплатам.

Известно, что сам факт повреждения здоровья в рабочий день на территории работодателя, как правило, свидетельствует о том, что травма связана с производством¹². Неоднозначно складывается судебная практика при получении работниками травмы за пределами предприятия и не при исполнении трудовых обязанностей. Например, работники получают травмы в ходе участия в корпоративных и спортивных мероприятиях, организуемых работодателем. Как правило, подобные мероприятия проводятся во внерабочее время и вне территории работодателя. Определением Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 8 сентября 2022 г. по делу № 88-17213/2022 травма работника Г. квалифицирована как несчастный случай на производстве, поскольку организованный работодателем профессиональный праздник имел целью сформировать корпоративный дух и здоровый образ жизни работников, проводился на территории, контролируемой работодателем, — в санатории «Волга», являющемся структурным подразделением АО «Газпром газораспределение «Чебоксары»», участие работника Г. в спортивных мероприятиях обусловлено трудовыми отношениями, совершалось в интересах и по поручению работодателя, что в совокупности является основанием для признания несчастного случая на

производстве. Напротив, в Определении Московского городского суда от 6 июня 2019 г. № 4г-8240/2019 суд признал, что организованное работодателем корпоративное мероприятие «День безопасности», в ходе проведения которого З. упал со скалодрома и получил серьезные травмы, не несло обязательного характера для работников АО «Ш». В связи с этим повреждение здоровья работника не может быть признано несчастным случаем на производстве, так как пострадавший в момент несчастного случая не был связан с производственной деятельностью работодателя и его пребывание на месте происшествия не объяснялось исполнением им трудовых обязанностей.

Анализ судебных решений показывает, что суды выделяют ряд факторов и обстоятельств, при наличии которых травма, полученная работником, признается как несчастный случай на производстве:

(1) проведение корпоративного мероприятия (праздника, тренинга, тимбилдинга) было оформлено приказом работодателя;

(2) работники направлялись к месту проведения корпоративного мероприятия на служебном транспорте работодателя;

(3) территория проведения корпоративного мероприятия находилась под контролем работодателя;

(4) участие в корпоративном мероприятии носило для работников обязательный характер.

Основной характеристикой несчастного случая на производстве является именно его связь с выполнением трудовых обязанностей и заданий работодателя¹³.

Сложными для квалификации являются травмы работников, полученные в результате драки. Так, между двумя работницами компании в рабочее время произошел конфликт, в результате которого одна из них получила травму, что повлекло за собой временную утрату трудоспособности. Назначенная работодателем комиссия провела расследование несчастного случая и пришла к выводу, что он не является несчастным случаем, связанным с производством. Травма пострадавшей получена не при исполнении трудовых обязанностей и выполнении какой-либо работы по поручению работодателя. Пострадавшая работница своими действиями в виде агрессии, пренебрежительного отношения к коллеге, нанесения ей морального оскорбления спровоцировала конфликт. Пострадавшей работнице был выдан акт о несчастном случае, не связанном с производством. По результатам дополнительного расследования государственным инспектором труда было составлено заключение, согласно которому несчастный случай признан производственной травмой, поскольку пострадавшей получены телесные повреждения, нанесенные другим лицом в течение рабочего времени на территории работодателя, повлекшие за собой временную утрату трудоспособности. Компания обратилась в суд.

Суд первой инстанции требования компании удовлетворил, так как травма была получена в результате

¹¹ Кассационное определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 21 июня 2021 г. № 88а-14442/2021 по делу № 2а-1-6719/2020.

¹² Тянгаева О.В., Шайдуллина Р.С. Расследование несчастных случаев. Пять советов юристам // Трудовые споры. 2021. № 3. С. 33.

¹³ Комментарий к Федеральному закону «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (постатейный, с приложениями) / Ин-т страхования от несчаст. случаев на пр-ве и проф. заболеваний / Г.С. Симоненко; под общ. ред. В.Н. Дубровского. М.: Библиотека журнала «Вестник государственного социального страхования», 2003. С. 18.

конфликта между работниками, т.е. нарушения ими трудовой дисциплины, а не при исполнении трудовых обязанностей, хотя и на территории, и в помещении работодателя. Апелляционный суд с таким выводом не согласился. Он указал, что ст. 229.2 ТК РФ предусматривает исчерпывающий перечень оснований, по которым несчастные случаи могут квалифицироваться как не связанные с производством. Таких оснований в рассматриваемой ситуации нет. Травма, нанесенная потерпевшей другим лицом, была причинена в течение рабочего времени, а работодателем не исполнена основная обязанность по обеспечению безопасных условий труда, при которых исключалось бы причинение вре-

да жизни и здоровью работника. В результате апелляционный суд пришел к выводу, что травма, полученная пострадавшей работницей, является несчастным случаем, связанным с производством¹⁴.

Таким образом, суд делает акцент не на виновном поведении работников, а на бездействии работодателя, которое создает условия для нарушения работниками трудовой дисциплины и, как следствие, для травматизма работников.

¹⁴ Апелляционное определение СК по административным делам Кемеровского областного суда от 26 апреля 2023 г. по делу № 33а-3896/2023.

Литература

1. Белецкий К.В. Несчастные случаи на производстве: расследования реальных происшествий / К.В. Белецкий, С.Л. Белецкий. Москва : ДеЛи плюс, 2011. 98 с.
2. Комментарий к Федеральному закону «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (постатейный, с приложениями) / Г.С. Симоненко ; под общей редакцией В.Н. Дубровского. Москва : Библиотека журнала «Вестник государственного социального страхования», 2003. 282 с.
3. Тянгаева О.В. Расследование несчастных случаев. Пять советов юристам / О.В. Тянгаева, Р.С. Шайдуллина // Трудовые споры. 2021. № 3. С. 29–35.
4. Цветков И.И. Расследование несчастных случаев на производстве: Методика. Практика. Мнения / И.И. Цветков. Москва : Журнал «Охрана труда и социальное страхование», 1997. 118 с.

почему важен DOI и как это влияет на качество научной информации и ее последующее цитирование?

DOI значительно облегчает процедуры цитирования, поиска и локализации научной публикации.

DOI повышает авторитет журнала, он свидетельствует о технологическом качестве издания.

DOI является неотъемлемым атрибутом системы научной коммуникации за счет эффективного обеспечения процессов обмена научной информацией.

При цитировании статьи с DOI одним из журналов, входящих в какую-либо престижную библиографическую базу, данные статьи и автора также заносятся в эти базы.

Как ссылаться на статью с DOI?

Альханова Г.К. Построение «дома качества» для сливочного масла / Г.К. Альханова, Р.В. Залилов, Б.К. Асенова // Международный научно-исследовательский журнал. 2015. № 7 (38). Часть 1. № 7–1 (38). С. 6–10. DOI: 10.18454/IRJ.2015.0001

Как проверить DOI статьи?

DOI, присвоенный любой организацией, можно проверить непосредственно на сайте IDF DOI: <http://www.doi.org/>

К вопросу об основаниях дифференциации труда работников государственных корпораций и корпоративных объединений

Потапов Андрей Владимирович,

ассистент кафедры трудового права Юридического факультета
Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова,
начальник отдела корпоративного управления акционерного общества
«Объединенная двигателестроительная корпорация»
potapov_a.v@inbox.ru

В данной статье рассмотрены отдельные перспективы совершенствования локального нормотворчества в государственных корпорациях и их организациях, иных корпоративных объединениях.

Ключевые слова: юридическое лицо, социальное партнерство, трудовые правоотношения.

Профессор А.Д. Зайкин, исследуя особенности метода правового регулирования заработной платы в СССР, особое внимание обращал на сочетание государственного централизованного нормирования и локального регулирования заработной платы¹.

При этом, рассматривая метод государственного централизованного нормирования, Алексей Данилович выделял особую роль нормативно-правовых актов государственных органов, принимаемых по согласованию или совместно с профсоюзами, в частности Советов Министров союзных республик².

В современный период метод государственного регулирования заработной платы имеет огромное значение, причем не только для бюджетной сферы — государственных и муниципальных унитарных предприятий, но и в отношении государственных корпораций, а также всех иных категорий работодателей.

Это касается в первую очередь основных государственных гарантий в сфере оплаты труда, включая установление минимального размера оплаты труда, порядка и сроков выплаты заработной платы, определения перечня и оснований удержаний из нее и т.д.

Заметим, что в отношении государственных корпораций метод государственного регулирования раскрывается особым образом, поскольку законодатель делегирует указанным корпорациям отдельные права, касающиеся регулирования трудовых отношений и непосредственно с ними связанных.

Так, например, в п. 15 ст. 7 Закона «О государственной корпорации «Росатом»»³ напрямую указано, что корпорация разрабатывает кадровую политику и единую политику по формированию системы оплаты труда и социальной защиты работников в корпорации и в организациях корпорации, обеспечивает реализацию указанной политики.

Схожее регулирование применяется в государственной корпорации «Ростех» — на уровне корпора-

ции разработано типовое положение об оплате труда работников организаций корпорации и издан приказ о его принятии в систему локальных нормативных актов каждой организации-работодателя, входящей в корпорацию⁴.

Кроме того, аналогичным образом выстроена работа в государственной корпорации «Роскосмос», где принято типовое положение об оплате труда в отношении работников государственных учреждений⁵.

Одновременно с этим типовые положения об оплате труда разработаны на локальном уровне в крупнейших корпоративных объединениях, например, в ПАО «Газпром» выработана политика по управлению оплатой труда⁶, в ОАО «РЖД» разработано Положение о корпоративной системе оплаты труда работников⁷ и т.п.

Описанная особенность локального нормотворчества головных организаций корпоративных объединений (холдингов) и государственных корпораций обусловлена необходимостью выстраивания единых подходов к правовому регулированию труда в указанных объединениях.

Вместе с тем зависимость от решений, централизованно принимаемых на уровне государственной корпорации или холдинга, ограничивает самостоятельность юридического лица, входящего в объединение, предопределяет сужение работодательской власти в отношениях, регулируемых трудовым правом, и позволяет утверждать, что работодатели, входящие в государственные корпорации и корпоративные объединения, обладают особым правовым статусом.

Таким образом, среди оснований дифференциации правового регулирования трудовых и непосредственно с ними связанных отношений с участием юридических

¹ Зайкин А.Д., Ремизов К.С. Экономико-правовое регулирование труда и заработной платы : учебник для вузов. М. : Норма, ИНФРА М, 1999. С. 130.

² Советское трудовое право : учебник под ред. Б.К. Бегичева, А.Д. Зайкина. 2-е изд. М. : Юридическая литература, 1985. С. 303—306.

³ Федеральный закон от 1 декабря 2007 г. № 317-ФЗ «О Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом» // СПС «КонсультантПлюс».

⁴ Приказ Государственной корпорации «Ростех» от 17 августа 2018 г. № 99.

⁵ Приказ Государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос» от 11 июля 2023 г. № 229 «Об утверждении Положения об оплате труда работников федерального казенного учреждения, подведомственного Государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос» // СПС «Гарант».

⁶ URL: <https://sustainability.gazpromreport.ru/2021/4-personnel-development/4-1-gazprom-personnel/>

⁷ Положение о корпоративной системе оплаты труда работников филиалов и структурных подразделений открытого акционерного общества «Российские железные дороги», утв. решением правления ОАО «РЖД» (протокол от 18—19 декабря 2006 г. № 40) (ред. от 22.05.2015).

лиц, входящих в корпоративные объединения, государственные корпорации, можно выделить:

- особую структуру органов управления;
- нестандартный характер внешних связей юридических лиц, входящих в корпоративное объединение, обусловленный необходимостью применения единых правил регулирования трудовых отношений внутри корпоративного объединения со стороны головной организации холдинга.

При этом особенностью метода регулирования трудовых отношений исследуемых организаций является: сочетание централизованного (на уровне государственной корпорации, головной организации холдинга) и локального регулирования (на уровне конкретного предприятия)⁸.

Обращаясь к советскому этапу регулирования трудовых отношений, важно обратить внимание, что в советские годы регулирование трудовых отношений на централизованном государственном уровне, включая вопросы оплаты труда, согласовывалось с профсоюзными организациями⁹.

Вместе с тем в настоящее время акты аналогичного характера, как правило, принимаются централизованно в одностороннем порядке головными организациями холдингов и государственными корпорациями, что нивелирует возможность согласования их положений с представительными органами работников на уровне конкретной организации, входящей в корпоративное объединение (холдинг), государственную корпорацию.

Таким образом, в настоящее время фактически сложился новый специфический уровень выстраивания социально-партнерских отношений, имея в виду уровень государственных корпораций и головных организаций холдингов, которые не являются и не рассматриваются как объединения работодателей. При этом в настоящее время Трудовой кодекс Российской Федерации¹⁰ лишь обозначает возможность наличия иных уровней социального партнерства.

Более того, особенностью текущего периода развития трудового права является то, что в настоящее время на указанном уровне социально-партнерских отношений отсутствуют представительные органы и работников, и работодателей, нет социального диалога, который имел место на советском этапе регулирования трудовых отношений.

Одной из причин, препятствующих этому, является необходимость регистрации указанных объединений

в качестве самостоятельных юридических лиц, что зачастую, в связи с государственным финансированием деятельности государственных корпораций и холдингов, необходимостью выстраивания в том числе конкурентоспособной экономически внутренней структуры, не может быть в полной мере обосновано, в том числе с финансово-экономической точки зрения.

Тем не менее необходимость обеспечения социально-партнерских отношений на уровне государственных корпораций и головных организаций корпоративных объединений предопределяет целесообразность создания объединений работодателей и работников на указанном уровне.

При этом, если обращаться к работам классиков отечественной теории права и цивилистики, таких как Я.М. Магазинер¹¹, И.А. Покровский¹², в их трудах отчетливо прослеживается аргументация, что объединения работодателей и работников по своей правовой природе создаются в целях защиты общих социально-трудовых прав и интересов работодателей, работников, установления единых подходов к регулированию социально-трудовых отношений в одной сфере деятельности или на определенной территории, в связи с чем их возможность осуществлять полномочия не должна зависеть от факта государственной регистрации.

В частности, И.А. Покровский¹³, говоря о «союзах рабочих» и «союзах предпринимателей», придерживался позиции, что указанные коллективы как «неправоспособные союзы» не требуют государственной регистрации в качестве юридических лиц.

В свою очередь, Я.М. Магазинер, анализируя особенности в порядке возникновения юридического лица, применяемые в различных странах, пришел к выводу, что они обусловлены «характером возникающего юридического лица». Так, для юридических лиц торгового или промышленного характера устанавливается регистрационная система, а для обществ научных, художественных, политических и т.д. устанавливается система свободная, регистрации не требующая¹⁴.

Кроме того, установленное законом требование о создании объединения работодателей в форме юридического лица противоречит принципу свободы объединения, зафиксированному в международных договорах, участником которых является Россия, например, в ст. 2 Декларации Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда», Постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 24 октября 2013 г. № 22-П¹⁵,

⁸ См. подробнее: Табов А.В. Экономическая зависимость юридических лиц: отдельные размышления о развитии института // Гражданское право. 2022. № 3. 2020. № 11. С. 11–21; Потапов А.В. Юридическое лицо как субъект трудовых и непосредственно связанных с ними отношений : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2022. С. 100–127; Потапов А.В. Актуальные проблемы правового регулирования труда в государственных корпорациях и корпоративных объединениях : монография. М. : Проспект, 2023. С. 94; Потапова Н.Д. Общая характеристика концептуальных положений по проблемам единства и дифференциации в правовом регулировании трудовых отношений // Актуальные проблемы российского права. № 3 (8). 2008. М. : МГЮА. 2008. С. 213–219.

⁹ Советское трудовое право : учебник / под ред. Б.К. Бегичева, А.Д. Зайкина. 2-е изд. М. : Юридическая литература, 1985. С. 303–306.

¹⁰ Статья 26 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изм. и доп. от 06.04.2024 № 70-ФЗ) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3; 2021. № 48. Ст. 7947.

¹¹ Магазинер Я.М. Избранные труды по общей теории права / отв. ред. А.К. Кравцов. СПб., 2006. С. 275.

¹² Покровский И.А. Основные проблемы гражданского права. М., 2013. С. 159.

¹³ Магазинер Я.М. Указ. соч. С. 275.

¹⁴ Покровский И.А. Указ. соч. С. 159.

¹⁵ Постановление Конституционного Суда РФ от 24 октября 2013 г. № 22-П «По делу о проверке конституционности абзацев первого-восьмого статьи 3 Федерального закона “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности” в связи с жалобами Общероссийского профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства и Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации» // СЗ РФ. 2013. № 44. Ст. 5796.

принятом по вопросу действующего нормативного правового регулирования.

Таким образом, имеются все основания утверждать об углублении дифференциации труда работников организаций, входящих в корпоративные объединения и государственные корпорации. При этом на уровне головных организаций холдингов и государственных корпораций разрабатываются типовые положения, касающиеся регулирования трудовых и непосредственно

с ними связанных отношений, однако отсутствие на указанном уровне социального диалога приводит к снижению вовлеченности работников в социально-партнерские отношения и деятельность профсоюзов. Возможно, отмена необходимости регистрации представительных органов работодателей и работников в качестве юридических лиц послужила бы одним из стимулов для вовлечения сторон в социально-партнерские отношения.

Литература

1. Габов А.В. Экономическая зависимость юридических лиц: отдельные размышления о развитии института / А.В. Габов // Гражданское право. 2022. № 3. С. 11–21.
2. Зайкин А.Д. Экономико-правовое регулирование труда и заработной платы : учебник для вузов / А.Д. Зайкин, К.С. Ремизов. Москва : Норма ; ИНФРА М, 1999. 328 с.
3. Магазинер Я.М. Избранные труды по общей теории права / Я.М. Магазинер ; ответственный редактор А.К. Кравцов. Санкт-Петербург : Юридический Центр Пресс, 2006. 350 с.
4. Покровский И.А. Основные проблемы гражданского права / И.А. Покровский. 6-е изд., стер. Москва : Статут, 2013. 350 с.
5. Потапов А.В. Актуальные проблемы правового регулирования труда в государственных корпорациях и корпоративных объединениях : монография / А.В. Потапов. Москва : Проспект, 2023. 128 с.
6. Потапов А.В. Юридическое лицо как субъект трудовых и непосредственно связанных с ними отношений : диссертация кандидата юридических наук / А.В. Потапов. Москва, 2022. 231 с.
7. Потапова Н.Д. Общая характеристика концептуальных положений по проблемам единства и дифференциации в правовом регулировании трудовых отношений / Н.Д. Потапова // Актуальные проблемы российского права. 2008. № 3 (8). С. 213–219.
8. Советское трудовое право : учебник / под редакцией Б.К. Бегичева, А.Д. Зайкина. 2-е изд. Москва : Юридическая литература, 1985. 328 с.

Издательская группа «Юрист» продолжает подписку на комплект «ЮРИСТУ КОМПАНИИ»

Уважаемые читатели!

Предлагаем оформить подписку на комплект «Юристу компании».

В комплект входят следующие издания:

- Арбитражный и гражданский процесс
- Конкурентное право
- Предпринимательское право
- Трудовое право в России и за рубежом
- Юрист

С условиями подписки рекомендуем ознакомиться на сайте ИГ «Юрист»: www.lawinfo.ru в разделе «Подписка».

Наш адрес:

115035, г. Москва, Космодамианская набережная, д. 26/55, стр. 7.

Телефон: 8(495) 617-18-88.

Отдельные проблемы, связанные с правом на труд медицинских работников (часть первая)

Винокуров Владимир Анатольевич,

профессор кафедры теории и истории государства и права

Санкт-Петербургского университета ГПС МЧС России,

заслуженный юрист Российской Федерации, доктор юридических наук, доцент

tigp@igps.ru

Право на труд медицинских работников в Российской Федерации ограничено множеством требований, запретов, условий. Первая часть статьи посвящена рассмотрению отдельных ограничений, касающихся медицинского и иного образования, позволяющего считаться медицинским работником, а также аккредитации специалиста, являющейся (по мысли законодателя) процедурой определения соответствия лица, получившего медицинское или иное образование, требованиям к осуществлению медицинской деятельности по определенной медицинской специальности.

Проанализированы соответствующие нормы Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», а также нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения и в сфере высшего образования.

Высказано мнение о необходимости изменений отдельных норм федерального законодательства с целью однозначного понимания всеми прав медицинских работников и ограничений для них, связанных с осуществлением медицинской деятельности.

Ключевые слова: Конституция Российской Федерации, право на труд, ограничение права на труд, медицинские работники, медицинское образование, аккредитация специалиста, сертификат специалиста.

Право на труд человека и гражданина в Российской Федерации зафиксировано в Конституции Российской Федерации¹ (ч. 3 ст. 37). В отличие от советских конституций, устанавливавших не только право на труд, но и обязанность трудиться², в основном документе современного Российского государства предусмотрено право «свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию» (ч. 1 ст. 37). Одновременно Конституция Российской Федерации предусматривает возможность ограничения федеральным законом прав и свобод человека и гражданина, но только «в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства» (ч. 3 ст. 55).

Основным документом, регламентирующим в современном Российском государстве права человека и гражданина на труд, является Трудовой кодекс Российской Федерации³. Указанный законодательный акт определяет практически весь круг вопросов, связанных с трудовыми отношениями, включая ограничения права на труд для отдельных лиц.

Особенности регулирования труда медицинских работников определены ст. 350 Трудового кодекса Российской Федерации, в которой речь идет о некоторых преференциях, в частности о сокращенном рабочем дне на 1 час в неделю, о возможности получать дополнительный оплачиваемый отпуск, об учете времени дежурства на дому. При этом в указанной статье никаких ограничений для этой категории работников не содер-

жится. Однако названный Кодекс предусматривает возможность установления особенностей регулирования труда отдельных категорий работников, в том числе федеральными законами (ст. 252).

Для выявления некоторых особенностей труда медицинских работников обратимся к Федеральному закону «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»⁴. В соответствии с ч. 1 ст. 69 данного Федерального закона право на осуществление медицинской деятельности в Российской Федерации имеют лица, во-первых, получившие медицинское или иное образование в российских организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и, во-вторых, прошедшие аккредитацию специалиста.

Получение *медицинского образования*, как известно, подтверждается дипломом, в котором указана специальность, относящаяся к медицинским. Кроме того, Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»⁵ уточняет, что подготовка медицинских работников осуществляется путем реализации профессиональных образовательных программ медицинского образования (ч. 1 ст. 82), причем с обеспечением практической подготовки обучающихся по этим программам⁶.

Об «ином образовании», которое дает право осуществлять медицинскую деятельность, федеральные законы не сообщают. Для понимания, какое «иное образование» необходимо, в частности, для руководителя медицинской организации, Е.В. Фарбер предлагает руководствоваться подзаконными актами Минздрава России, а именно: номенклатурой должностей медицин-

¹ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru). 2022. 6 октября. № 0001202210060013.

² См., напр.: ст. 38 и 58 Конституции РСФСР // Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1978. № 15. Ст. 407.

³ СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. I). Ст. 3.

⁴ СЗ РФ. 2011. № 48. Ст. 6724.

⁵ СЗ РФ. 2012. № 53 (ч. I). Ст. 7598.

⁶ См.: Порядок организации и проведения практической подготовки обучающихся по профессиональным образовательным программам медицинского образования, фармацевтического образования, утвержденный приказом Минздрава России от 3 сентября 2013 г. № 620н // Российская газета. 2013. 13 ноября.

ских работников⁷. Эту идею поддержала Е.К. Сенокосова при подготовке комментария к ст. 69 Федерального закона «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»⁸, не выделяя при этом какие-либо категории медицинских работников, т.е. предположила возможность руководствоваться указанной номенклатурой в отношении всех лиц, которым не требуется медицинского образования.

Номенклатурой должностей медицинских работников и фармацевтических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 2 мая 2023 г. № 205н⁹, перечислены следующие должности специалистов с высшим (не медицинским) образованием: биолог; инструктор-методист по лечебной физкультуре; медицинский логопед; медицинский психолог; медицинский физик; нейропсихолог; специалист по физической реабилитации; специалист по эргореабилитации; судебный эксперт (эксперт-биохимик, эксперт-генетик, эксперт-химик); химик-эксперт медицинской организации; эксперт-физик по контролю за источниками ионизирующих и неионизирующих излучений; эмбриолог (п. 8). В п. 10 данной Номенклатуры присутствует лишь одна должность со средним профессиональным не медицинским образованием — специалиста в области слухопротезирования.

Необходимость указанных выше должностей в медицинской организации не вызывает сомнений. Однако по некоторым из них, имеющим в наименованиях слово «медицинский», возникают вопросы.

Как известно, направлений подготовки «медицинская логопедия» и «медицинская психология» не существует. Перечнем направлений подготовки (специальностей) высшего профессионального образования, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 января 2005 г. № 4¹⁰, предусмотрены специальность «логопедия» (квалификация «учитель-логопед») и «клиническая психология» (квалификация «психолог», «клинический психолог»). Существует лишь направление подготовки «медицинская физика», но с квалификацией «физик». Подтверждением изложенному служат Квалификационные требования к медицинским и фармацевтическим работникам с высшим образованием, утвержденные приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 2 мая 2023 г. № 206н¹¹.

На наш взгляд, должности специалистов и квалификационные требования к соответствующим должностям специалистов должны соответствовать установленным специальностям, полученным в образовательных учреж-

дениях, и излагаться таким образом, чтобы не возникало сомнений в их грамотности.

Интересно, что в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, разделе «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения», утвержденном приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 июля 2010 г. № 541н, должность «медицинский логопед» или «логопед» отсутствует.

Несмотря на подобное упущение, медицинские организации вводят в штат медицинских логопедов, которые, в отличие от логопедов общеобразовательных организаций, не имеют права на сокращенную продолжительность рабочего времени (для логопедов образовательных организаций установлена продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю); им не предоставляется основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней¹², и при этом они не включены в список медицинских работников, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск¹³. Следует обратить внимание на то, что должностные обязанности учителя-логопеда, предусмотренные разд. «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н¹⁴, аналогичны обязанностям логопеда, предусмотренным Положением о логопедии, утвержденным приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 декабря 1998 г. № 383 «О специализированной помощи больным при нарушениях речи и других высших психических функций»¹⁵.

Следующим обязательным условием для получения права на осуществление медицинской деятельности в Федеральном законе «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» обозначено прохождение *аккредитации специалиста*. Указанный Федеральный закон поясняет, что «аккредитация специалиста есть процедура определения соответствия лица, получившего медицинское... или иное образование, требованиям к осуществлению медицинской деятельности по определенной медицинской специальности...» (из ч. 3 ст. 69). Исходя из смысла, закладываемого законодателем в понятие «аккредитация специалиста» в области здравоохранения, можно предположить, что эта процедура пришла на смену повышению квалификации, т.е. формально-юридически аккредитация является, по сути, измененной процедурой подтверждения медицинским работником своей квалификации.

Необходимо напомнить, что Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о здравоохра-

⁷ Фарбер Е.В. Юридическая ответственность в сфере осуществления медицинской деятельности // Медицинское право. 2019. № 6. С. 42.

⁸ См.: Жеребцов А.Н., Пешкова (Белогорцева) Х.В., Аверина К.Н., Агбалова Е.Н., Ведышева Н.О., Воронцова Е.В., Данилов П.С., Менкенов А.В., Пучкова В.В., Ротко С.В., Самойлова Ю.Б., Сенокосова Е.К., Чернущ Н.Ю., Беляев М.А., Загорских С.А., Котухов С.А., Тимошенко Д.А. Комментарий к Федеральному закону от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

⁹ Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru). 2023. 1 июня. № 0001202306010052.

¹⁰ Бюллетень Министерства образования и науки Российской Федерации. Высшее и среднее профессиональное образование. 2005. № 8.

¹¹ Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru). 2023. 1 июня. № 0001202306010041.

¹² См.: Постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» // СЗ РФ. 2015. № 21. Ст. 3105.

¹³ См.: Постановление Правительства Российской Федерации от 20 декабря 2021 г. № 2365 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого отдельным категориям медицинских работников» // СЗ РФ. 2021. № 52 (ч. II). Ст. 9193.

¹⁴ Российская газета. 2010. 20 октября.

¹⁵ Документ опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

нении, утвержденными Законом СССР в 1969 г.¹⁶, и принятым в 1971 г. Законом РСФСР «О здравоохранении»¹⁷ предусматривалось именно повышение квалификации медицинскими работниками (ст. 15 и 18 соответственно), причем один раз в пять лет¹⁸. Затем Основами законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан¹⁹, действовавшими в период с 1993 по 2011 гг., было введено правило (из ст. 54 в редакции 2003 г.), по которому право занятия медицинской деятельностью имели лица, получившие высшее или среднее медицинское образование и сертификат специалиста, который выдавался на основании:

- или послевузовского профессионального образования (аспирантура, ординатура);
- или дополнительного образования (повышение квалификации, специализация);
- или проверочного испытания, проводимого комиссиями профессиональных медицинских ассоциаций, по теории и практике избранной специальности, вопросам законодательства в области охраны здоровья граждан.

Заменив понятные и логичные условия выдачи сертификата специалиста, к сожалению, перешли на зарубежные стандарты в виде аккредитации всех медицинских работников, независимо от пройденного после окончания обучения времени, и требующие в первую очередь угадывания ответов на многочисленные вопросы. Учитывая Положение об аккредитации специалистов, утвержденное приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 октября 2022 г. № 709н²⁰, в основу которой положено тестирование, надо полагать, что речь идет о натаскивании претендентов на «правильные ответы» (по образу единого государственного экзамена). Причем практика показывает, что составители тестовых заданий иногда плохо представляют медицинскую специальность, по которой подготавливают тест, а если и работали по данной специальности, то, вероятно, без видимых успехов, а потому включают вопросы, не относящиеся к соответствующим квалификационным требованиям, и в качестве верных закладывают формальные ответы,

которые не дают представления о реальных знаниях. В результате, как известно, получаем специалистов, которые осуществляют лечение жителей государства по подсказкам из Интернета.

Удивление вызывает предусмотренная указанным Федеральным законом обязанность пройти аккредитацию специалиста и тем лицам, которые «завершили освоение основных профессиональных образовательных программ высшего медицинского образования», т.е. выпускникам медицинских вузов. Если законодатель вынужден установить подобное требование, то возникает сомнение в надлежащей профессиональной подготовке, получаемой обучающимися в образовательных организациях, подведомственных Минздраву России и контролируемых им медицинских вузов иных федеральных органов исполнительной власти в части медицинского образования.

Анализ законодательных норм, регламентирующих отдельные установленные федеральными законами ограничения для реализации права на труд в области медицинской деятельности в части образования и аккредитации, выявил нестыковки, а также противоречия в нормативных правовых актах, которыми вынуждены руководствоваться работники (включая руководителей) медицинских организаций и специалисты различных контролирующих органов. Для исправления выявленных неточностей предлагается внести изменение в Федеральный закон «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», изложив два первых абзаца ч. 1 ст. 69 в следующей редакции:

«1. Право на осуществление медицинской деятельности в Российской Федерации имеют лица, получившие медицинское или иное образование в российских организациях, осуществляющих образовательную деятельность, получившие сертификат специалиста.

Перечень специальностей немедицинского профиля, получение которых дает право на осуществление медицинской деятельности, утверждается Правительством Российской Федерации.»

До утверждения Правительством Российской Федерации перечня специальностей немедицинского профиля, получение которых дает право на осуществление медицинской деятельности, и в целях однозначного (одинакового по всей стране) понимания квалификационных требований к должностям специалистов с высшим (немедицинским) образованием следует специальности «медицинский логопед» и «медицинский психолог» именовать в соответствии с установленными в стране специальностями — «логопед» (возможно, с добавлением слов «в медицинской организации») и «клинический психолог» или «психолог» (возможно, с добавлением слов «в медицинской организации»).

При этом необходимо обеспечить соблюдение равенства условий труда логопедов. В противном случае будет нарушаться принцип равной оплаты (в широком смысле) за труд равной ценности, установленный Трудовым кодексом Российской Федерации.

¹⁶ Ведомости Верховного Совета СССР. 1969. № 52. Ст. 466.

¹⁷ Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1971. № 31. Ст. 656.

¹⁸ См., напр.: подп. «б» п. 1 разд. II приказа Министерства здравоохранения СССР от 11 ноября 1971 г. № 810 «Об улучшении организации и качества специализации и совершенствования профессиональных знаний медицинских и фармацевтических работников с высшим образованием в институтах усовершенствования врачей и других соответствующих учреждениях здравоохранения»; п. 10 Положения об училище повышения квалификации работников со средним медицинским и фармацевтическим образованием, утвержденного приказом Министерства здравоохранения СССР от 12 декабря 1978 г. № 1212 (документы опубликованы не были) // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁹ Основы законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан (приняты Верховным Советом Российской Федерации 22 июля 1993 г. № 5487-1) // Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации. 1993. № 33. Ст. 1318; СЗ РФ. 2003. № 2. Ст. 167.

²⁰ Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru). 2022. 30 ноября. № 0001202211300021.

Литература

1. Комментарий к Федеральному закону от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» / А.Н. Жеребцов, Х.В. Пешкова (Белогорцева), К.Н. Аверина [и др.] // СПС «КонсультантПлюс», 2022.
2. Фарбер Е.В. Юридическая ответственность в сфере осуществления медицинской деятельности / Е.В. Фарбер // Медицинское право. 2019. № 6. С. 38—44.

Вопросы правового регулирования оплаты труда в организациях здравоохранения

Хныкин Геннадий Валентинович,

профессор кафедры трудового права Юридического факультета
Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова,
доктор юридических наук
ghnikin@yandex.ru

В статье анализируется противоречивый характер законодательных и иных правовых актов федеральных и региональных органов власти по внедрению «новых форм организации труда и заработной платы» в сфере здравоохранения. Описаны негативные последствия подобных правовых мероприятий. Отмечены очередные намерения разработчиков правовых источников, посвященных исправлению негативных ситуаций в экономике.

Ключевые слова: труд медицинских работников, заработная плата, системы оплаты труда.

Краткий анализ правовых мероприятий федеральных и региональных органов власти, посвященных внедрению «новых форм организации труда и заработной платы» на примере здравоохранения, позволяет увидеть картину обесценивания заработной платы медицинских работников. Причем данная новизна обозначена такими гаммами превосходных оттенков русского языка, как «гибкие подходы к регулированию оплаты труда» или «система оплаты труда, отличная от тарифной системы». И еще обращает внимание, что федеральная власть вкупе с постоянно действующим главным органом социального партнерства Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений (РТК) предписывает, что «при переходе к системе социальной защиты граждан... субъекты Российской Федерации и муниципальные образования должны реализовывать принцип поддержания доверия граждан к закону и действиям государства путем сохранения стабильности правового регулирования»¹ (курсив здесь и далее. — мой, Г.Х.). Однако возникает вопрос: почему, наделяя этим прекрасным, но не нашедшим отражения в ТК РФ, принципом, федеральные органы государственной власти не распространяют его на себя?

1. Ответ на заявленный вопрос начнем с характеристики общественно-политической обстановки, используя высказывания общественных авторитетов и представителей власти.

Современный российский философ А.А. Зиновьев утверждал: «Общество обречено на вымирание, если торгаши, футболисты и клоуны зарабатывают больше университетских профессоров и медицинских работников»².

В 2018 г. закончилось реформирование бюджетной сферы, продолжавшееся 10 лет. Министр здравоохранения В.И. Скворцова, выступая на X Всероссийском конгрессе пациентов 28 ноября 2019 г., отметила, что российская

модель здравоохранения является *эталонной* в мире, хотя в ней и есть локальные недочеты и недоработки на местах³.

«Локальные недочеты» озвучил Президент России В.В. Путин на пресс-конференции 19 декабря 2019 г. и призвал избавиться от несправедливой разницы в оплате труда рядовых и главных врачей, а еще повысить базовую ставку постоянного оклада⁴. То есть глава государства фактически признал, что результат бюджетной реформы оказался провальным. Кроме того, по его словам, нужно также ввести единый подход к стимулирующим выплатам медицинских работников.

Вице-премьер и одновременно координатор РТК Т.А. Голикова, будучи одним из главных социальных реформаторов, согласно добавила: «Это решение будет реализовано после поправок, которые будут приняты в Трудовой кодекс, и окончательное решение — сентябрь 2020 г.». Но ни в указанный срок, ни в почти помесечном редактировании ТК РФ (9 поправок в 2021 г. и 10 — в 2022 г.) упомянутые изменения и дополнения не появились. А еще вице-премьер признала, что помимо установленного трехкратного дробления заработных плат они «в субъектах Федерации устанавливаются на различных уровнях: уровень субъекта, уровень руководителя медицинской организации, коллективный договор. Несмотря на то, что ежегодно РТК выпускает рекомендации по установлению оплаты труда, к сожалению, в ряде регионов они не выдерживаются»⁵.

То есть в переводе с чиновничьего на обывденный это звучит так: мы-то стараемся, но несусветное творится «этажами» ниже. Комментарии, как видим, излишни.

2. Основная идея реформаторов бюджетной сферы была связана с переводом медицинских организаций на

¹ Федеральный закон от 22 августа 2004 г. № 122-ФЗ «О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием федеральных законов «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» и «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»» (ред. от 12.12.2023) (ч. 5 преамбулы) // СЗ РФ. 2004. № 35. Ст. 3607; 2023. № 29. Ст. 5311.

² URL: interesnoe.me/source-74280051/post-1775822.

³ См.: Скворцова назвала модель здравоохранения в России... URL: <https://tass.ru/obschestvo/7219003>

⁴ «Что можно сделать и можно ли что-то сделать внутри существующей системы [здравоохранения]? Первое, что надо сделать, — надо избавиться от этой несправедливой дифференциации. Нужно, безусловно, изменить базовую ставку постоянного оклада. Она сейчас в регионах разнится от 30% до 50%. Нужно сделать единый подход по всей стране». См.: Путин призвал повысить базовую ставку оплаты труда врачей. URL: <https://tass.ru/obschestvo/7379073> Как видим, прошло пять лет, но избавления от «несправедливой дифференциации» и введения единого подхода к надбавкам не произошло. А еще необходимо отметить некорректность выражения «базовая ставка постоянного оклада».

⁵ См.: Голикова объяснила разрыв в зарплатах врачей разными порядками установления окладов. URL: <https://tass.ru/obschestvo/7388943>

новую систему оплаты труда⁶. Это массовое мероприятие преподносилось как отказ от федеральных установителей заработной платы, и прежде всего от тарифной системы (ст. 143 ТК РФ), которая, кстати сказать, после двух новых редакций (от 30.06.2006 № 90-ФЗ и от 03.12.2012 № 236-ФЗ) превратилась в «девяную уху». При этом ее основное тавтологическое определение «устояло»: «тарифные системы оплаты труда — системы оплаты труда, основанные на тарифной системе...». Несомненно, такую корявую дефиницию нельзя класть в основу новоспеченных установлений. Кстати, «медвежью услугу» оптимизаторам оказал и ТК РФ, разд. VI которого имеет колосное трехэтажное определение заработной платы, слабый набор основных понятий и определений, невнятность принципов и «основных государственных гарантий по оплате труда работников».

Видимо, поэтому региональные разработчики стали применять свои измерители труда, откровенно отказываясь от историко-правовых традиций. Например, Постановление Правительства г. Москвы от 28 мая 2012 г. № 241-ПП (ред. от 24.10.2014)⁷ называется: «О мероприятиях по переходу медицинских организаций государственной системы здравоохранения г. Москвы на систему оплаты труда, отличную от тарифной системы оплаты труда работников государственных учреждений г. Москвы». Определили основную цель перехода: коммерциализация медицинских услуг, смешав в одну кучу бюджет и рынок⁸. Звучит это так: совершенствование системы оплаты труда при расширении финансовой самостоятельности медицинских организаций государственной системы здравоохранения г. Москвы.

И все же начали с оглядкой на современные законодательные авторитеты, поскольку при прочтении начальных пунктов «Положения о новых системах оплаты труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений города Москвы» (утв. Постановлением Правительства Москвы от 24 октября 2014 г. № 619-ПП (ред. от 23.12.2022))⁹ не покидает ощущение дежавю. Поскольку п. 2 Положения гласит, что новые системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются с учетом восьми позиций — от тарифно-квалификационных справочников и профессиональных стандартов до рекомендаций РТК и мнения представительного органа работников. Но это перепев, во-первых, ч. 9 ст. 143 ТК РФ, посвященной тарифным системам, а во-вторых, Единых рекомендаций РТК по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников.

Определяющими пунктами новой системы стали следующие.

Во-первых, п. 3, предусматривающий, что размеры окладов и ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней не ниже размеров минимальных рекомендованных окладов, утверждаемых учредителем, с учетом размера фонда оплаты труда учреждения, а также сложности и объема выполняемых работ.

Во-вторых, п. 16, посвященный характеристикам фонда оплаты труда работников, который формируется из четырех источников: 1) средств, предоставляемых из бюджета г. Москвы, 2) средств, поступающих от приносящей доход деятельности, 3) государственных внебюджетных фондов, 4) внебюджетных источников.

Как видим, с одной стороны, борьба с коррупцией, проникшая даже в ТК РФ (ст. 349.1), а с другой, открывшиеся перспективы раздачи «всем сестрам по серьгам» с разницей в их стоимости и привлекательности. Причем фигурантами уголовных дел становятся функционеры министерств. Только 20,1% средств из зарезервированных в 2022 г. в ФФОМС 17,3 млрд на стимулирующие выплаты медработникам дошли до адресатов. Сложившаяся в фонде практика выдачи денежных средств авансом отдельным медицинским учреждениям провоцирует врачей перейти на вариант «мертвых душ»¹⁰. Отличились и чиновники региональных минздравов, которые стали фигурантами уголовных дел, связанных с мошенничеством, взятками и превышением должностных полномочий. Всего по итогам 2023 г. не усидели в своем кресле главы 21 регионального минздрава¹¹.

Далее, установили предельный уровень средней заработной платы руководителя государственного казенного и государственного бюджетного учреждений г. Москвы, который не может составлять более 3 размеров средней заработной платы основного персонала учреждения, а его увеличение — до 8 размеров. Оба повышения допускаются опять же по решению учредителя, согласованному с Мэром Москвы (п. 8).

Отмеченные выше показатели эффективности и качества медуслуг не остались без внимания Минздрава. И они появились в Методических рекомендациях по разработке субъектами РФ и органами местного самоуправления показателей и балльных критериев оценки эффективности деятельности медицинских учреждений, их руководителей и врачей¹². Однако учет заданных измерителей эффективности при массовом недофинансировании и заполнение соответствующих «рекомендованных» таблиц оказывается совершенно бессмысленным и вполне включается в категорию «напрасного труда».

⁶ Постановление Правительства РФ от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти...» (ред. от 31.01.2024) // СЗ РФ. 2008. № 33. Ст. 3852; 2024. № 6. Ст. 842.

⁷ Вестник Мэра и Правительства Москвы. 2012. № 31; 2014. № 61.

⁸ За последние пять лет объем рынка платных медуслуг, по подсчетам Росстата, вырос в 1,6 раза — с 678 млрд в 2018-м до 1,2 трлн рублей в 2022 г. Подробнее см.: Ванин А. За счет чего растет российский рынок частных медуслуг // Финансы Mail.ru. 2023. 3 октября.

⁹ Вестник Мэра и Правительства Москвы. 2014. № 61; Вестник Москвы. 2022. Т. 3. № 72.

¹⁰ См.: Майков Г. Взнос на жадность // Наша версия. 2024. № 2. С. 13.

¹¹ См.: Ремнева К. Врачеватели бюджета. На что в ведомстве Михаила Мурашко тратят деньги напрокат «Здравоохранение» // Наша версия. 2024. № 4. С. 17.

¹² Методические рекомендации по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников, утв. Приказом Минздрава РФ от 28 июня 2013 г. № 421 // Здравоохранение. 2013. № 8.

Впечатляет количественный набор десятков новых правовых инструментов оценки медицинского труда. Причем, как правило, в их названиях используются качественные прилагательные сравнительной степени: *эффективные* контракты, *целевые* показатели эффективности, *повышающие* коэффициенты. Последние особенно полюбили региональным разработчикам. Так, для руководителей государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга помимо базового коэффициента введены еще два: коэффициент масштаба управления и отдельно — уровня управления¹³.

И эта «казанская или калужская законность» предусматривает свои региональные и муниципальные симптомы эффективности и качества предоставляемых государственных и рыночных услуг медицинскими организациями.

Но областной уровень медицины, включая оплату, — это еще не последняя ступень ее падения. Следующий вариант законности в сфере решения медицинских вопросов в целом и заработной платы медицинских работников в частности — это муниципальный уровень. Что и подтверждает новая редакция ч. 1 ст. 132 Конституции, согласно которой органы местного самоуправления «обеспечивают в пределах своей компетенции доступность медицинской помощи». Однако сомнений в подобном обеспечении множество при низких размерах бюджетов муниципальных образований и зарплатных амбициях их руководителей¹⁴.

Итоги десятилетия оптимизации социальной сферы подвел крупнейший мультимедийный холдинг РБК. Анализ бухгалтерской отчетности российских больниц за 2018 г.¹⁵ показал, что в каждой третьей больнице заработная плата персонала была ниже, чем средняя по региону.

По отдельным регионам показатели невыполнения «майских указов» о повышении заработных плат медицинским работникам оказались особенно удручающими: в пяти субъектах (Алтайский край, Иркутская, Саратовская, Свердловская и Челябинская области) более чем в половине больниц заработные платы были ниже, чем в среднем по региону.

Традиционный вопрос «Кто виноват?» не имеет ответа. На второй вопрос «Что делать?» ответило правительство двумя мероприятиями. Во-первых, решили провести Пилотный проект, посвященный очередным нововведениям в системе оплаты труда медицинских

работников. Однако он до сих пор так и не осуществлен. Его срок дважды переносили: сначала на декабрь 2021 г., а после — на июль 2022 г., а в конце концов и вовсе приостановили до 1 января 2025 г.¹⁶

Во-вторых, в феврале 2021 г. правительство обсудило новую стратегию социально-экономического развития России на период с 2024 г. Одним из пяти направлений стал «Новый общественный договор»¹⁷. Организационный штаб Нового договора поручено возглавить одному из организаторов оптимизации здравоохранения Т.А. Голиковой. Перед ней поставлены задачи сохранения населения, здоровья и благополучия людей.

А результаты реформирования социальной сферы следующие. Центральный НИИ организации и информатизации здравоохранения Минздрава РФ сообщил о дефиците врачей в 79 регионах страны. Численность медицинских работников российских государственных клиник в прошлом году сократилась на 50 тыс. человек, из которых почти 10 тыс. — врачи, а остальные — средний медперсонал¹⁸.

Убыль кадрового персонала наблюдается и в других бюджетных сферах. По данным движения Народного фронта, 40% российских школ испытывают дефицит учителей. Статистические цифры за 2021 г. свидетельствуют: в год выбывает порядка 45 тыс. преподавателей, и эта тенденция сохраняется¹⁹. Министр МВД В. Колокольцев в ноябре 2022 г. заявил, что кадровый дефицит составляет 90 тыс. сотрудников. Глава департамента МВД Кальбфляйш через год заявила о нехватке 100 тыс. сотрудников. Это ли не свидетельство провала реформы МВД? Председатель комитета Госдумы по безопасности и противодействию коррупции В.И. Пискарев назвал данную ситуацию близкой к критической²⁰.

В качестве общих выводов отметим, что вместо разовых мероприятий по освоению бюджета следует провести системную работу над ошибками, начав ее с возврата исторически оправданных определителей заработной платы, включая понятие минимального размера оплаты труда и ограничения, связанные с безразмерными доходными аппетитами руководящих работников.

¹⁶ Постановление Правительства РФ от 5 июля 2022 г. № 1205 «О приостановлении действия Постановления Правительства Российской Федерации от 1 июня 2021 г. № 847» // СЗ РФ. 2022. № 28. Ст. 5120.

¹⁷ Основные направления бюджетной, налоговой и таможенно-тарифной политики на 2024 год и на плановый период 2025 и 2026 годов, утв. Минфином России // СПС «Консультант-Плюс».

¹⁸ См.: В России катастрофически уменьшилось количество медиков // МК.RU. 2023. 3 апреля.

¹⁹ Коммерсантъ. 2023. 5 октября.

²⁰ Газета.ру. 2023. 11 октября.

Литература

1. Ванин А. За счет чего растет российский рынок частных медуслуг / А. Ванин // Финансы Mail.ru. 2023. 3 октября.
2. Майков Г. Взнос на жадность / Г. Майков // Наша версия. 2024. 15 января.
3. Ремнева К. Врачеватели бюджета. На что в ведомстве Михаила Мурашко тратят деньги нацпроекта «Здравоохранение» / К. Ремнева // Наша версия. 2024. 29 января.

Основные подходы к определению понятия «научный работник» в российском законодательстве

Иванов Ярослав Александрович,

юрисконсульт Общества с ограниченной ответственностью

НПО «Вычислительная математика и информатика. Сервис»

IvanovYaroslavA@yandex.ru

Автор исследует различные взгляды по определению термина «научный работник» с учетом норм российского законодательства. Рассмотрены законы и подзаконные акты Российской Федерации, а также международные нормативные акты. Поднимая вопросы, связанные с квалификацией, трудовыми отношениями и независимостью в научной деятельности, проанализированы точки зрения ученых-правоведов на определение данного понятия. Предлагается единое определение термина «научный работник», которое учитывает особенности его профессиональной деятельности, квалификации и трудовых отношений, с целью закрепления в российском законодательстве.

Ключевые слова: научный работник, законодательство, квалификация, трудовые отношения, профессиональная деятельность.

Определение понятия «научный работник» представляет собой значимый вопрос как в российском законодательстве, так и в доктрине, ответ на который способен оказать влияние на регулирование научной деятельности в стране. При этом развитие научного потенциала является одной из приоритетных задач нашего государства, поскольку он играет значительную роль в успешном развитии экономики, обеспечении национальной безопасности и повышении качества жизни граждан, а научные работники являются ключевыми фигурами в данном процессе, внося свой значительный вклад в различные сферы науки и технологий, способствуя прогрессу и инновациям¹. Однако, чтобы эффективно развивать научный потенциал, необходимо единое определение понятия «научный работник», которое даже в рамках российского законодательства на сегодняшний день отсутствует.

Одна из причин, по которой законодатель обратил внимание на установление статуса научного работника, — содействие развитию научного и интеллектуального потенциала страны. Правовое закрепление понятия и установление должностей для научного работника в различных организациях способствуют созданию благоприятной среды для развития научной деятельности и привлечения специалистов в эту сферу, что отвечает целям государственной политики по развитию научного потенциала.

Еще одна причина, на которую обращает внимание законодатель, определяя статус научного работника, — обеспечение независимости научной деятельности, что является гарантией его профессионализма и способности свободно проводить исследования на основе научных принципов и методологии. В рамках действующего законодательства научному работнику предоставляется необходимая свобода и самостоятельность в ходе проведения научных исследований, что способствует независимости проведения научных исследований и гарантирует свободу от внешнего давления и влияния.

Со времен Советского Союза и до настоящего времени теории в области права исследовали вопросы, связанные с определением понятия «научный работник». Многие из них на протяжении десятилетий выдвигали гипотезы, направленные на определение правового статуса и определение социальных гарантий научным работникам. Были предложены различные подходы к определению научного работника. Одни ученые² подчеркивали необходимость обладания специфической квалификацией и профессиональными навыками, которые позволяют проводить научные исследования и получать новые научные достижения. Другие рассматривали научного работника с точки зрения его социального статуса и роли в обществе, подчеркивая важность научной деятельности для развития национальной экономики, общественного благосостояния и научно-технического прогресса. Третьи акцентировали внимание на значимости научных достижений и вкладе научного работника в развитие конкретной отрасли или области знания, при этом выделяя понятие «ведущего научного работника», обладающего высоким уровнем квалификации, научными достижениями и влиянием на научное сообщество. В настоящее время понятие «ведущий научный работник» с указанием его должностных обязанностей закреплено в Постановлении Минтруда России от 21 августа 1998 г. № 37³, где перечислены также его обязанности и предъявляемые требования.

По логике изучения подходов законодательства следует начать с Основного Закона страны — Конституции Российской Федерации. Определения научного работника Конституция РФ не содержит, а упоминает о научной деятельности только в самом общем виде, гарантируя каждому право на свободу литературного, художественного, научного, технического и других

¹ Ломакина Л.А. Научный потенциал страны и некоторые проблемы правового регулирования труда научных работников / Л.А. Ломакина // Журнал российского права. 2020. № 8. С. 84.

² Ананов И.Н. Правовое положение научных работников / И.Н. Ананов. М.: Нижполиграф, 1928. С. 6; Федькин Г.И. Правовые вопросы организации научной работы в СССР. ГЮИ, М., 1958. С. 217–218; Стахеев Л.Е. Особенности правового регулирования труда научных работников вузов: дис. ... канд. юрид. наук. 1972. С. 22–24.

³ Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37) // Библиотека журнала «Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации». 4-е изд., доп. М., 2002.

видов творчества, преподавания. Данное право конкретизируется в законах и подзаконных нормативных правовых актах, содержание которых требует доработки.

Согласно п. «в» ч. 1 ст. 114 Конституции РФ государственную поддержку научно-технологического развития Российской Федерации, сохранение и развитие ее научного потенциала обеспечивает Правительство РФ. В рамках своих компетенций и во исполнение федеральных законов Правительство РФ приняло постановления об отпусках, вознаграждениях научных работников, заключило межправительственные международные договоры. Однако Правительство РФ принимает акты, которые дополняют правовой статус научного работника, ключевые положения правового статуса научного работника закреплены в законах.

Согласно основному подходу законодателя, представленному в ст. 4 Федерального закона от 23 августа 1996 г. № 127 «О науке и государственной научно-технической политике»⁴, научный работник, или исследователь, — это человек, который имеет необходимую квалификацию и профессионально занимается наукой или научно-технической деятельностью. Научные работники должны занимать должности в научных организациях, образовательных учреждениях, реализующих программы высшего образования и профессиональной подготовки, а также в других организациях, занимающихся наукой или научно-технической деятельностью⁵.

Данное отечественным законодателем определение далеко от совершенства. Оно не раскрывает всей сущности правового статуса научного работника, перечисляя отдельные его признаки. Очевидно, что законодатель отождествляет понятия «научный работник» и «исследователь». Как видится, термин «исследователь» является родовым по отношению к «научному работнику», поскольку обозначает широкий круг лиц, системно занимающихся познанием мира, в том числе самих научных работников. Человек может проводить научные исследования не только в качестве исполнения своих обязанностей, а в качестве увлечения, хобби. Следовательно, «исследователь» является более широким по смыслу понятием, чем «научный работник», и включает последнего в себя.

В связи с этим из данного определения научного работника следует исключить слово «исследователь».

Необходимо отметить, что в рамках изменений, направленных на совершенствование механизмов регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций и их заместителей, в Трудовой кодекс Российской Федерации⁶ (далее — ТК РФ) введена новая гл. 52.1, закрепляющая порядок заключения и прекращения трудовых договоров с различными категориями научных работников, а также дополнительные

основания для прекращения трудового договора с руководителями и заместителями руководителей научных организаций. Однако определение термина «научный работник» в ТК РФ законодателем не дается.

При исследовании основных подходов к определению понятия «научный работник» следует особое внимание обратить на международные нормативно-правовые акты (ЕАЭС и СНГ), которые действуют на территории России и являются источниками права.

Согласно Модельному закону о статусе ученого и научного работника от 25 ноября 2008 г., принятому Межпарламентской Ассамблеей государств — участников СНГ⁷, научный работник (сотрудник) определяется как «ученый, имеющий соответствующую квалификацию, подтвержденную результатами аттестации, осуществляющий на основании индивидуального трудового договора с нанимателем профессиональную научную работу или научно-техническую деятельность на условиях постоянной занятости или совместительства на условиях, установленных трудовым договором (контрактом), должностной инструкцией или квалификационными требованиями». При этом модельный закон ученым считает физическое лицо, имеющее ученую степень и (или) научное звание, осуществляющее профессиональную научную или научно-техническую деятельность с целью проведения научных исследований и опытно-экспериментальных разработок, получивший признанные научным сообществом научные и (или) научно-технические результаты в определенной области знаний, науки и техники.

В закреплённом в Модельном законе понятии «научного работника» выделены его основные признаки. Во-первых, большое значение имеет профессиональная квалификация научного работника, базирующаяся на соответствующей образовательной подготовке и уровне компетенций в той или иной области знаний.

Во-вторых, деятельность научного работника включает различные направления научной деятельности, как теоретические, так и прикладные (технические), указывая на то, что научный работник может заниматься как фундаментальными исследованиями и разработками новых теоретических моделей, так и их практической реализацией и применением.

В-третьих, научные работники являются именно работниками, т.е. осуществляют научную деятельность на основании трудовых договоров и локальных актов (должностных инструкций) организации.

Необходимо заметить, что Модельный закон «ставит знак равенства» между научными работниками и научными сотрудниками. Такой подход видится спорным, поскольку эти понятия не являются тождественными. Согласимся с подходом, согласно которому научными сотрудниками предлагается называть тех ученых, которые являются государственными служащими и состоят на государственной службе⁸. Действительно,

⁴ Федеральный закон от 23 августа 1996 г. № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике» // СЗ РФ. 1996. № 35. Ст. 4137.

⁵ Киселева Л.А. К вопросу о понятии научного работника в законодательной практике стран СНГ / Л.А. Киселева // Цифровая экономика — образованию и науке Союзного государства Беларуси и России : сб. статей Международной заочной науч.-практ. конференции. Минск : Белорусский государственный аграрный технический университет, 2020. С. 54.

⁶ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1. Ст. 3.

⁷ Информационный бюллетень. Межпарламентская Ассамблея государств — участников Содружества Независимых Государств. 2009. № 43. С. 337–358.

⁸ Концепт правового статуса научных работников в России и зарубежных странах. Теоретико-компаративное исследование : монография / И.В. Ершова, М.В. Захарова, А.Ю. Огородников [и др.] ; отв. ред. Ю.В. Степаненко, М.В. Захарова ; Моск. гос. юрид. ун-т им. О.Е. Кутафина (МГЮА). М. : Проспект, 2022. С. 11; Петренко Л.Ф. Особенности правового регулирования труда научных работников в научно-исследовательских учреж-

у данной категории работников существуют свои особенности. Они состоят на службе, менее независимы в своей деятельности, а задача служащих заключается в строгом следовании своим служебным обязанностям, их деятельность более регламентирована.

Предложенные законодателем формулировки определения научного работника вызывают множество вопросов, и многие специалисты не согласятся с ними⁹. Среди ученых-правоведов на сегодняшний день также не существует единой позиции об определении понятия «научный работник».

Впервые понятие «научный работник» сформулировал И.Н. Ананов. Он полагал, что научным работником следует считать лицо, занимающееся независимой научно-исследовательской или научно-педагогической деятельностью и зарегистрированное в соответствии с установленными правилами¹⁰. Это предложение имеет большое значение, так как позволяет четко определить и регламентировать права, обязанности и социальные гарантии для данной категории специалистов. Также И.Н. Ананов обратил внимание на два важных аспекта деятельности научного работника — независимость и регистрацию. Независимость проявляется в процессе трудовой деятельности научного работника, который самостоятельно проводит исследования, обладая соответствующими компетенциями, и не подчиняется внешней власти и коммерческим интересам. Регистрация, в свою очередь, гарантирует официальное признание и подтверждение статуса научного работника, что отражает его профессионализм и дает ему право на определенные преимущества и льготы. При этом возникают вопросы о том, как обеспечить независимость труда научных работников, если они обязаны в данном статусе регистрироваться, следовательно, они находятся в зависимом положении под угрозой потери свой статус.

По мнению Г.И. Федькина, научным работником является лицо, имеющее необходимую квалифика-

цию для занятия научно-исследовательской работой и выполняющее ее в научно-исследовательских учреждениях, высших учебных заведениях, а также в конструкторских бюро и лабораториях министерств и ведомств, работа может осуществляться самостоятельно или под руководством других научных работников¹¹. Таким образом, Федькин указывает на разнообразие мест, где научный работник может осуществлять свою деятельность.

Л.Г. Воронцовская¹² замечает, что научный работник характеризуется высоким уровнем теоретических знаний и практических навыков, которые в совокупности являются ценным ресурсом. Результаты его работы исключительно полезны и обобщаемы для научного сообщества, где научные исследования играют важную роль в формировании новых знаний и развитии научных дисциплин, и основаны на принципах академической деятельности. При этом научный работник является носителем значительного объема теоретических знаний, которые строятся на фундаменте академической подготовки и позволяют ему понимать суть научных проблем и основы своей области исследования. Высокий уровень теоретических знаний дает возможность такому работнику анализировать существующие данные и концепции, а также разрабатывать новые гипотезы и теории (теоретические модели). Таким образом, труд научного работника вносит существенный вклад в академическую среду, обогащая ее знаниями и расширяя границы научных дисциплин.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что в российском законодательстве единое определение понятия «научный работник» отсутствует. Наиболее полное понятие «научный работник» закреплено в Модельном законе «О статусе ученого и научного работника», где предусмотрено формирование трудовых отношений, обеспечивающих гарантии и защиту прав работников. Полагаем, что «научным работником» является физическое лицо, обладающее необходимыми научными компетенциями, имеющее соответствующую квалификацию, подтвержденную результатами аттестации, и осуществляющее профессиональную научную работу или научно-техническую деятельность на основе заключения трудового договора с целью проведения научных исследований.

дениях : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. М., 1974. С. 37; Рассудовский В.А. Государственная организация науки в СССР. М. : Издательство юридической литературы, 1971; Степаненко Ю.В. Правовой статус научного работника: ключевые понятия // Административное право и процесс. 2019. № 5. С. 27–28.

⁹ Напр.: Концепт правового статуса научных работников в России и зарубежных странах. Теоретико-компаративное исследование : монография / И.В. Ершова, М.В. Захарова, А.Ю. Огородников [и др.] ; отв. ред. Ю.В. Степаненко, М.В. Захарова ; Моск. гос. юрид. ун-т им. О.Е. Кутафина (МГЮА). М. : Проспект, 2022. С. 13–14.

¹⁰ Ананов И.Н. Правовое положение научных работников / И.Н. Ананов. М. : Нижполиграф, 1928. С. 6.

¹¹ Федькин Г.И. Правовые вопросы организации научной работы в СССР / Г.И. Федькин. М. : Госюриздат, 1958. С. 218.

¹² Воронцовская Л.Г. Определение понятий «научный работник» и «рынок труда научных работников» / Л.Г. Воронцовская // Экономика. Управление. Инновации. 2019. № 1 (5). С. 18.

Литература

1. Ананов И.Н. Правовое положение научных работников / И.Н. Ананов. Москва : Нижполиграф, 1928. 59 с.
2. Воронцовская Л.Г. Определение понятий «научный работник» и «рынок труда научных работников» / Л.Г. Воронцовская // Экономика. Управление. Инновации. 2019. № 1 (5). С. 17–20.
3. Киселева Л.А. К вопросу о понятии научного работника в законодательной практике стран СНГ / Л.А. Киселева // Цифровая экономика — образованию и науке Союзного государства Беларуси и России : материалы Международной заочной научно-практической конференции (г. Минск, 26–28 февраля 2020 г.) : сборник научных статей / редакционная коллегия: А.Б. Елисеев, Д.Ю. Бусыгин, С.К. Комаров [и др.] ; главный редактор И.А. Маньковский. Минск : Белорусский государственный аграрный технический университет, 2020. С. 53–56.
4. Концепт правового статуса научных работников в России и зарубежных странах. Теоретико-компаративное исследование : монография / И.В. Ершова, М.В. Захарова, А.Ю. Огородников [и др.] ; ответственные редакторы Ю.В. Степаненко, М.В. Захарова. Москва : Проспект, 2022. 207 с.

5. Ломакина Л.А. Научный потенциал страны и некоторые проблемы правового регулирования труда научных работников / Л.А. Ломакина // Журнал российского права. 2020. № 8. С. 84–93.
6. Петренко Л.Ф. Особенности правового регулирования труда научных работников в научно-исследовательских учреждениях : диссертация кандидата юридических наук / Л.Ф. Петренко. Москва, 1974. 187 с.
7. Рассудовский В.А. Государственная организация науки в СССР : правовые вопросы / В.А. Рассудовский. Москва : Юридическая литература, 1971. 247 с.
8. Стахеев Л.Е. Особенности правового регулирования труда научных работников вузов : диссертация кандидата юридических наук / Л.Е. Стахеев. Ленинград, 1972. 269 с.
9. Степаненко Ю.В. Правовой статус научного работника: ключевые понятия / Ю.В. Степаненко // Административное право и процесс. 2019. № 5. С. 26–32.
10. Федыкин Г.И. Правовые вопросы организации научной работы в СССР / Г.И. Федыкин. Москва : Госюриздат, 1958. 356 с.

DOI: 10.18572/2221-3295-2024-2-48-51

О некоторых особенностях правового регулирования труда женщин в законодательстве России и Сербии

Новикова Юлия Александровна,

доцент кафедры земельного, трудового и экологического права

Кубанского государственного аграрного университета имени И.Т. Трубилина,

кандидат юридических наук, доцент

novik16@mail.ru

В статье анализируется российское и сербское законодательство в части регулирования трудовых отношений с участием беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Отмечаются общие черты и отличия, имеющиеся в законодательстве России и Сербии, дается оценка различиям правового регулирования.

Ключевые слова: отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком, беременные женщины, трудовое законодательство Сербии.

Дифференциация правового регулирования присуща трудовому законодательству Российской Федерации, что является общеизвестным фактом, не нуждающимся в доказывании. Одним из примеров специфики правового регулирования являются нормы ТК РФ о труде женщин. Закон Сербии о труде также предусматривает особенности правового регулирования трудовых отношений с участием обозначенных лиц¹.

Трудовое законодательство и России, и Сербии не допускает привлечения беременных женщин к тем работам, которые представляют угрозу для здоровья, устанавливает перевод в качестве способа защиты прав этой категории работников. Защитный характер перевода следует из норм права, в силу которых перевод осуществляется на работы, отвечающие требованиям безопасности. Если у работодателя не имеется вакантной должности, на которую может быть переведена беременная женщина, то от работы она освобождается с сохранением заработка (ст. 254 ТК РФ и ст. 89 Закона Сербии о труде). Указание в ТК РФ именно на другие работы в контексте трудовых отношений с беременными женщинами свидетельствует о том, что под переводом в этом случае понимается, прежде всего, изменение трудовой функции.

Примечательно, что такого рода гарантия предоставлена сербским законодателем и кормящим матерям, т.е. поставлен знак равенства между беременными

женщинами и женщинами, осуществляющими грудное вскармливание детей. Российский законодатель подобного подхода в отношении кормящих матерей не придерживается, соответственно, можно предположить, что на них распространяются общие правила о переводе работника по медицинским показаниям на иную работу и эти правила, изложенные в ст. 73 ТК РФ, не предусматривают сохранение заработка на период отстранения, к тому же период отстранения не может быть более четырех месяцев.

Кроме того, ч. 4 ст. 254 ТК РФ регулирует перевод женщин, имеющих детей, на другую работу. В результате перевода материальное положение женщины не может быть ухудшено, поскольку заработная плата не может быть ниже среднего заработка по прежней работе. Право на перевод действует до достижения ребенком возраста полутора лет и реализуется по инициативе женщины.

Причина перевода обозначена законодателем как «невозможность выполнения прежней работы», и эта весьма расплывчатая формулировка, очевидно, охватывает, широкий перечень обстоятельств и не ограничивается исключительно состоянием здоровья. Примерами таких фактов являются удаленность места работы от места жительства, несовместимость работы с необходимостью кормления ребенка и ухода за ним, разъездной характер работы².

¹ Закон о Раду (Закон Сербии о труде). URL: https://www.croso.gov.rs/storage/files/propisi/Zakon_o_radu.pdf

² Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего

Как следует из содержания изложенных выше норм, в ТК РФ изменение трудового договора в виде перевода рассматривается как механизм защиты беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет. В контексте ч. 4 ст. 254 ТК РФ, представляется, возможны любые варианты перевода (при условии, что они снимают причину перевода, т.е. невозможность выполнения работы), т.е. может измениться трудовая функция работника либо структурное подразделение или будет осуществлен перевод с работодателем в иную местность. Что касается перевода с целью исключить воздействие неблагоприятных производственных факторов, предусмотренного ч. 1 и 2 той же статьи, то причина такого изменения трудового договора весьма конкретна, в отличие от ранее рассмотренного перевода, закрепленного ч. 4 ст. 254 ТК РФ.

В этой связи возникает вопрос: каким образом следует поступить работодателю, если безопасная для беременной работа имеется лишь в ином структурном подразделении или в иной местности, а работник отказывается от перевода? С одной стороны, работодатель выполняет требование закона — предоставляет работу, соответствующую состоянию здоровья женщины, а с другой стороны, у женщины в такой ситуации может увеличиться время для следования от места жительства до работы и обратно либо потребуются переезд в другой населенный пункт. Думается, по аналогии следует применить ч. 4 ст. 254 ТК РФ, а конкретно предусмотренное ею обстоятельство: невозможность выполнения работы — и использовать этот критерий для оценки разногласий, возникших между сторонами трудового договора. В пользу этой точки зрения говорит также общий подход законодателя, заключающийся в предоставлении наибольшего числа гарантий именно беременным женщинам, объем прав и гарантий женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, является не столь масштабным.

Обозначенный в норме возраст ребенка следует рассматривать в качестве предполагаемого периода грудного вскармливания ребенка, что подтверждается ст. 258 ТК РФ, обязывающей работодателя предоставить женщине, имеющей ребенка в возрасте до полутора лет, перерыв для кормления.

Закон Сербии о труде (ст. 93а) также закрепляет право работающей женщины на перерыв в течение рабочего дня для кормления ребенка, однако возраст ребенка указан меньший — до года и подчеркивается, что в совокупности перерывы (перерыв) должны быть не менее 90 минут либо рабочее время сокращается на полтора часа, при условии, что ежедневно женщина работает свыше шести часов. Российский законодатель конкретизирует частоту предоставления подобных перерывов, минимальную продолжительность каждого из них, допускает увеличение продолжительности перерыва при наличии двух и более детей. Также предусмотрен вариант (по желанию женщины) с предоставлением данного периода в начале или завершении смены, с сокращением рабочего времени, вариант с присоединением перерыва ко времени отдыха, называемому «перерыв для отдыха и питания».

труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // СПС «КонсультантПлюс».

В ст. 258 ТК РФ не упомянуто прямо грудное вскармливание (в отличие от ст. 93а Закона Сербии о труде), но, вероятно, имеется в виду именно оно, учитывая, что ст. 10 Конвенции МОТ об охране материнства предусматривает необходимость установления перерыва (перерывов) или сокращения рабочего времени для кормления ребенка грудью. Срок, в течение которого предоставляется данное право, продолжительность и частота перерывов устанавливаются национальным законодательством, т.е. в Конвенции эти конкретные показатели не приводятся, допускается принятие во внимание той практики, которая сложилась в каждом государстве³. Этим, очевидно, объясняется наличие обозначенных различий в правовом регулировании предоставления перерывов для кормления.

ВОЗ рекомендует использовать исключительно грудное вскармливание до достижения ребенком шести месяцев, с шестимесячного возраста дети должны получать прикармливание, оставаясь на грудном вскармливании до двух лет и более⁴.

Думается, если фактически грудное вскармливание не осуществляется женщиной, это обстоятельство не лишает ее права на перерыв, учитывая, что характер кормления в ТК РФ не конкретизирован, работодателю не предоставлено право требовать от женщины доказательства того, что осуществляется кормление ребенка грудным молоком. Тем более что кормление ребенка грудным молоком может быть невозможно в силу объективных медицинских причин; предоставление перерывов только тем матерям, которые имеют физиологическую возможность и осуществляют грудное вскармливание, ставило бы в неравное положение тех матерей, которые не имеют возможности осуществлять таковое.

Законодательство обоих государств гарантирует освобождение от работы беременных женщин для прохождения медицинских осмотров, связанных с имеющимся состоянием беременности. При этом минимальная и максимальная продолжительность таких периодов освобождения законодателем не регламентируется, а потому на практике может быть разнообразной по продолжительности, ориентиром для работодателя должны служить медицинские документы, подтверждающие факт прохождения работницей такого обследования и его продолжительность.

В ч. 3 ст. 254 ТК РФ речь идет не о любом медицинском обследовании, а лишь об обследовании в ходе обязательной диспансеризации беременных. Помимо освобождения от работы гарантируется выплата среднего заработка.

И хотя в рассматриваемой норме прямо не указано, что женщина на этот период подлежит освобождению от работы, очевидно, невыполнение трудовых обязанностей презюмируется, поскольку в это время женщина не имеет возможности работать. Правило сформулировано в качестве императивного, не предусматривает необходимости согласования времени диспансеризации с работодателем, поэтому работодатель

³ Конвенция МОТ об охране материнства от 30 мая 2000 г. № 183. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c183_ru.htm

⁴ Рекомендации ВОЗ о грудном вскармливании. URL: https://www.who.int/ru/health-topics/breastfeeding#tab=tab_2

обязан не чинить препятствия в реализации беременной женщиной этого права, его осуществление не зависит от усмотрения работодателя.

Отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком предусмотрены трудовым законодательством обоих государств. В силу ст. 94 Закона Сербии о труде первый из обозначенных отпусков предоставляется не ранее чем за 45 дней до родов, но и не позднее, чем за 28 дней до таковых. После родов отпуск составляет квартал и подчеркивается, что в совокупности продолжительность отпусков не должна превышать 365 дней. Данные отпуска являются оплачиваемыми. Юридические факты, влияющие на конкретную продолжительность первой части этого отпуска, сербский законодатель не указывает, ограничиваясь лишь обозначением максимальной и минимальной продолжительности рассматриваемой части.

Отпуск по уходу за ребенком, согласно ТК РФ, продолжается до достижения им возраста трех лет, а продолжительность отпуска по беременности и родам варьируется от 70 до 84 дней до родов и от 70 до 110 дней после родов.

Совокупная продолжительность отпусков в Сербии увеличивается с 365 дней до двух лет в случае рождения трех и более детей (ст. 94а Закона Сербии о труде), однако даже с учетом этого увеличения трудовое законодательство России по данному вопросу следует признать более льготным. Стоит оговориться, что ст. 100 Закона Сербии о труде допускает возможность отсутствия на работе одного из родителей, опекуна до достижения ребенком возраста трех лет, но это отсутствие не приравнивается к упомянутому выше отпуску.

Уход за ребенком может осуществлять не только мать, именно поэтому соответствующий отпуск предоставляется не только ей. Это правило актуально для законодательства обеих стран. Однако если российский законодатель допускает предоставление данного отпуска достаточно широкому кругу лиц, то сербский законодатель по названному вопросу применяет иной подход — только отец имеет право на такой отпуск, иные лица не названы. Стоит отметить, что для опекунов в Законе Сербии о труде предусмотрены специальные отпуска, обусловленные воспитанием детей.

И сербский, и российский законодатели подчеркивают, что использование отпуска является правом матери, отца и прочих лиц. Соответственно, обязанности использовать эти отпуска у перечисленных выше лиц не имеется.

Также не перечисляются случаи, когда работодатель может отказать в реализации этого права.

Радикальное отличие сербского трудового законодательства от российского заключается в том, что отец может воспользоваться правом на отпуск по беременности и родам (той его частью, что приходится на послеродовой период), этим правом, в силу ст. 94 Закона Сербии о труде, отец наделяется в случае смерти матери, ее отказа от ребенка или отсутствия возможности воспользоваться правом по другим уважительным причинам, возможными (но не единственными) вариантами которых названы тяжелая болезнь или отбывание наказания. Также названное право принадлежит отцу, если мать не состоит в трудовых отношениях.

Российское трудовое законодательство наделяет правом на отпуск по беременности и родам только женщину.

Представляется, подобный опыт правового регулирования является положительным, и его следует рекомендовать российскому законодателю. Те ситуации, которые указаны в сербском законе, возможны и имеют место быть в любом государстве, универсальны — смерть матери, ее отказ от родительских прав и иные случаи, когда право на послеродовую часть отпуска по беременности и родам утрачивает свою актуальность.

Противники изменений в действующее трудовое законодательство могут возразить, сославшись на то, что ТК РФ не регламентирует дату начала отпуска по уходу за ребенком, а потому таковой возможен непосредственно после рождения ребенка и им может воспользоваться отец (или другой родственник, опекун) в ситуации, когда мать умерла, не имеет физической возможности осуществлять уход за родившимся ребенком.

Вместе с тем размер пособия по беременности и родам составляет 100% среднего заработка, а по уходу за ребенком — лишь 40%⁵. Разница между величинами пособия весьма ощутима, и не в пользу указанного последним. С этой точки зрения предоставление именно первого отпуска является предпочтительным для того лица, которое фактически заменяет ребенку мать в его первые дни и месяцы жизни. Либо возможен второй вариант, когда предоставляется отпуск по уходу за ребенком, однако пособие в изложенной выше ситуации выплачивается в размере, установленном для отпуска по беременности и родам.

Рассмотренные выше отпуска оплачиваются в рамках обязательного социального страхования, в отличие от перерыва для кормления ребенка, не достигшего полутора лет, периодов освобождения от работы для прохождения медицинского осмотра или в случае отсутствия у работодателя вакансии, которую беременная женщина может выполнять с учетом состояния здоровья, которые оплачиваются работодателем. На данное утверждение могут возразить, сославшись на то, что страховые взносы оплачивает работодатель, будучи страхователем. Вместе с тем страховые взносы не равны среднему заработку застрахованного лица. И, как упоминалось выше, в период отпуска по уходу за ребенком пособие не эквивалентно среднему заработку, а составляет лишь 40% от него.

Из содержания норм российского и сербского трудового права следует, что гарантии установлены независимо от срока беременности, т.е. льготное правовое регулирование распространяется на любую беременную женщину. Единственным исключением является отпуск по беременности и родам, начало которого зависит от даты родов, которая, в свою очередь, во многом определяется сроком беременности. Конечно, имеются также иные нормы, регулирующие труд обозначенных лиц, например о сверхурочной работе, однако в рамках настоящей статьи представляется необходимым остановиться на анализе тех норм, при применении которых возможны различные подходы к толкованию.

⁵ Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ (с изм. и доп.) «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» // СПС «КонсультантПлюс».

Анализируемые особенности представляют собой льготное регулирование, если оценивать их с позиции слабой стороны трудового договора, необходимость защиты которой, с учетом физического состояния, фактов рождения и ухода за детьми, только увеличивается. Фактически данные нормы также направлены на обеспечение надлежащего состояния здоровья детей, причем как родившихся, так и еще не родившихся.

Большая часть проанализированных норм устанавливает право на освобождение от работы, которое не влечет прекращения трудовых отношений. После того как юридические факты, в силу которых работник был вправе не исполнять трудовые обязанности, прекратят свое существование, работодатель должен предоставить прежнюю работу. Отличительной чертой большинства этих периодов является то, что обозначенный субъект не утрачивает средства к существованию, а размер выплачиваемых сумм зависит от конкретного вида гарантии подобного рода.

Таким образом, общие правила в целом идентичны — в России и Сербии гарантируются отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком, перерывы для кормления ребенка, освобождение беременной жен-

щины от работы, противопоказанной по состоянию здоровья, для прохождения обследования. Сходства, тождество подходов можно объяснить несколькими причинами. Во-первых, тем, что исследуемые нормы являются следствием обязательств, принятых на себя государствами при ратификации международных договоров, посвященных защите обозначенной категории лиц, во-вторых, наличием социалистической идеологии в прошлом, в-третьих, отнесением правовых систем к одной и той же правовой семье. Право является отражением государственной политики, поэтому есть определенная зависимость между демографической ситуацией в государстве и объемом таких гарантий. Рост объема последних, внедрение новых и усовершенствование действующих доказывают существование государственной политики, направленной на увеличение рождаемости.

В то же время (что логично в силу наличия национального опыта) наличествуют и различия в правовом регулировании, в числе которых лаконичность сербского законодателя и подробное регулирование названных отношений российским законодателем, с перечислением исключений из общих правил и включением дополнений к ним.

Научная жизнь

В целях развития науки трудового права и права социального обеспечения и в связи со 100-летием со дня рождения профессора юридического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова, одного из самых известных специалистов в области советского и российского трудового права и права социального обеспечения Алексея Даниловича Зайкина 30 марта 2024 г. на юридическом факультете МГУ имени М.В. Ломоносова была проведена научно-практическая кон-

ференция «Научное наследие А.Д. Зайкина и его современное развитие».

На конференции было сделано несколько пленарных докладов, а также ряд научных сообщений, посвященных личности А.Д. Зайкина и научным направлениям, которые входили в круг его научных интересов (оплата труда; социальное партнерство и участие работников в управлении; трудовые отношения и рынок труда; пенсионные правоотношения).

ИГ «Юрист» — Ваш верный спутник в поиске нужной информации

Вы активно занимаетесь научной деятельностью, но не знаете, где еще можно найти интересный и авторитетный материал?

Мы готовы помочь Вам! Предлагаем подготовить подборку статей по Вашей теме, опубликованных на страницах более 40 наших журналов за последние 15 лет.

Что для этого нужно?

Пришлите запрос на адрес: anketa@lawinfo.ru, с указанием интересующей темы. Мы сделаем подборку и сканы публикаций. Готовый архив отправим Вам на электронную почту.

Стоимость подборки по нашей базе составит всего 990 руб. Если из всего перечня Вас заинтересует только несколько материалов, то PDF одной статьи обойдется в 300 руб.

LABOR LAW IN RUSSIA AND ABROAD

№ 2 / 2024

Certificate of Registration of a media outlet PI № FC77-81007 of April 30, 2021.

FOUNDER: JURIST PUBLISHING GROUP

Contents

ISSUES OF THE THEORY AND PRACTICE OF LABOR RELATIONS

A.A. Linets. Alternative Legal Structures of Exercising the Employer's Power: Labor Remuneration and Workplace Discipline	2
A.A. Andreev. The Legal Status of Individuals Acting as Employers: Issues of the Theory and Practice	5
A.A. Tatarinov. Relations with Regards to Rights to Intellectual Deliverables and Labor Relations: Mutual Influence and Interrelation	9

DIGITAL ECONOMY AND LABOR RELATIONS

K.L. Tomashevsky. Novelties in Regulation of Remote Work in Uzbekistan, Kyrgyzstan and Belarus: A Comparison to the Experience of Kazakhstan and Russia	12
N.V. Zakalyuzhnaya, E.B. Vered. Prospects of Using the Blockchain Technology in Labor Relations	16
D.A. Novikov. Problems of Acknowledging the Legal Capacity of Artificial Intelligence and Liability for Adopted Decisions in Labor Relations	19
V.O. Borovchenkova. Legal Aspects of Exercising the Employer's Power: Application of Artificial Intelligence	23

LEGAL REGULATION OF WORKING HOURS

I.I. Andrianovskaya. The National Working Time Standard: Problems and Prospects	26
--	----

LABOR PROTECTION

V.A. Abalduiev. 'Safety' or 'Protection' of Labor as the Basis for the Development of Laws on Protection of Life and Health of Employees	29
---	----

LIABILITY OF PARTIES TO LABOR RELATIONS

V.Yu. Egorova. Relevant Aspects of the Judicial Practice in Cases on Compensation of Damage Caused to Life and Health of Employees.....	32
--	----

SPECIFIC FEATURES OF REGULATION OF LABOR OF SOME EMPLOYEE CATEGORIES

A.V. Potapov. On Grounds for Differentiation of Labor of Employees of State Corporations and Bodies Corporate	36
V.A. Vinokurov. Separate Problems Associated with the Right to Work of Healthcare Professionals (Part One)	39
G.V. Khnykin. Issues of the Legal Regulation of Labor Remuneration in Healthcare Institutions	42
Ya.A. Ivanov. The Main Approaches Towards the Definition of the 'Scientific Worker' Concept in Russian Laws.....	45

FOREIGN EXPERIENCE. INTERNATIONAL AND COMPARATIVE LABOR LAW

Yu.A. Novikova. On Some Special Aspects of the Legal Regulation of Women's Labor in the Laws of Russia and Serbia.....	48
---	----

SCIENTIFIC LIFE

Zaykin-100 Conference	51
-----------------------------	----

Recommended by the Higher Attestation Commission under the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation for publications of basic results of PhD and doctor of theses (5.1.2; 5.1.3 Law science).

The journal is included in the database of the Russian Science Citation Index. **eLIBRARY.RU**

Some materials of our journals may be placed in ConsultantPlus reference legal system.

Articles shall be published in author's version.

Editor in Chief:

Kurennoy A.M., LL.D., Professor

Deputy Editor in Chief:

Zabramnaya E.Yu., LL.D., Professor

Editorial Board:

Berezhnov A.A., PhD (Law), Associate Professor

Blagodir A.L., LL.D., Professor

Val'kovoj A.F., Moscow Federation of Trade Unions

Golovina S.Yu., LL.D., Professor

Gorokhov B.A., PhD (Law)

Ershova E.A., LL.D., Professor

Kasumov A.M. ogly', LL.D., Professor

Kostyan I.A., LL.D., Professor

Kry'lov K.D., LL.D., Professor

Lushnikov A.M., LL.D., Professor

Mavrin S.P., LL.D., Professor

Nurmagambetov A.M., LL.D., Professor

Nurtdinova A.F., LL.D., Professor

Salikova N.M., LL.D., Professor

Skachkova G.S., LL.D., Professor

Snigireva I.O., LL.D., Professor

Tomashevski K.L., LL.D., Professor

Tuchkova E'.G., LL.D., Professor

Khny'kin G.V., LL.D., Professor

Khokhlov E.B., LL.D., Professor

Chikanova L.A., LL.D., Professor

Chucha S.Yu., LL.D., Professor

Shklovets I.I., Rostrud

Editor in Chief of Jurist Publishing Group:

Grib V.V.

Deputy Editors in Chief

of Jurist Publishing Group:

Babkin A.I., Bely'kh V.S., Renov E'.N.,

Platonova O.F., Truntsevskij Yu.V.

Proofreading:

Pavlova T.G.

Layout:

Kalinina E.S.

Editorial Subscription Centre:

(495) 617-18-88 (multichannel)

Editorial Office:

Lapteva E.A., Solovyova D.V.

Editorial Office Address:

Bldg. 7 26/55 Kosmodamianskaya Emb.,

Moscow, 115035.

Tel.: (495) 953-91-08.

E-mail: avtor@lawinfo.ru;

http: www.lawinfo.ru

Subscription: Post of Russia. Digital Catalogue —

П1784 ; Urals-Press Agency — 91910.

Printed by National Polygraphic Group Ltd.

Bldg. 2, street Svetlaya, Kaluga, 248031

Tel.: (4842) 70-03-37

Size 60x90/8.

Offset printing.

Printer's sheet 7,0.

Conventional printing sheet 7,0.

Circulation 2000 copies.

ISSN 2221-3295. Free market price.

Passed for printing 08.05.2024.

Published 23.05.2024.

Jurist Publishing Group, 2024.

Alternative Legal Structures of Exercising the Employer's Power: Labor Remuneration and Workplace Discipline

Aleksandr A. Linets, Associate Professor of the Department of Labor Law of the Law Faculty of the Lomonosov Moscow State University, LL.D.

The employer, exercising his power, resorts to choosing one or another legal structure provided for by labor legislation. Often, such a choice is due to the economic “benefit” through the prism of alternative costs, rather than the correspondence of the use of legal structures to their intended purpose. This is possible in conditions of formal non-contradiction of the employer's actions to the letter of the law, which, however, leads to a deterioration of the employee's position. In the modern period, a targeted interpretation of the possibility of using a particular legal structure within the framework of their so-called “competition” is being developed in law enforcement practice. This article will address the issues of the inadmissibility of “shifting” the burden of bearing entrepreneurial risk to employees and “substituting” disciplinary liability for non-payment of the premium part of the employee's salary.

Keywords: labor law, employer power, personnel management, business risk.

The Legal Status of Individuals Acting as Employers: Issues of the Theory and Practice

Aleksey A. Andreev, Associate Professor of the Department of Labor and Social Welfare Law of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL), PhD (Law)

This article examines the legal status of the employer — an individual who is an individual entrepreneur, and an individual who does not carry out business activities and hires workers for personal purposes related to housekeeping.

Keywords: legal status, legal status of the employer, obligations of employers-individuals, rights of employers-individuals.

Relations with Regards to Rights to Intellectual Deliverables and Labor Relations: Mutual Influence and Interrelation

Aleksandr A. Tatarinov, Associate Professor of the Department of Labor and Entrepreneurial Law of the Volga-Vyatka Institute (Branch) of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL), PhD (Law)

The article deals with the issues of intersectoral relations in Russian law. The legal regulation of the sphere of intellectual activity, rights to the results of this activity is complex, complex in nature, the relationships that arise often give rise to conflicts in determining the rights of the subjects involved in them. The interaction of the norms of civil and labor law is manifested, first of all, in the creation of official works, the author explores the possibilities of local and contractual regulation of labor relations in this direction of the labor activity of employees.

Keywords: labor relations, results of intellectual activity, judicial evidence, official works, local regulations, terms of an employment contract.

Novelties in Regulation of Remote Work in Uzbekistan, Kyrgyzstan and Belarus: A Comparison to the Experience of Kazakhstan and Russia

Kirill L. Tomashevsky, Deputy Dean for Research of the Law Faculty, Professor of the Department of Civil and Entrepreneurial Law of the Kazan Innovative University Named after V.G. Timiryasov, LL.D., Professor

The article analyzes the innovations introduced into the Labor Code of Uzbekistan, the Labor Code of Kyrgyzstan and the Labor Code of Belarus in 2022–2023, related with regulating the differences of remote work. A comparison is made with the Labor Code of Kazakhstan and the Labor Code of Russia. The author made conclusions regarding the strengths and weaknesses of the new labor law norms. Directions for further harmonization of standards on remote work have been outlined.

Keywords: remote work, remote worker, transition to remote work, change in working conditions, termination of the employment contract.

Prospects of Using the Blockchain Technology in Labor Relations

Natalya V. Zakalyuzhnaya, Professor of the Department of Labor Law of the Academy of Labor and Social Relations, LL.D., Dr. Habil in Law

Elena B. Vered, Head of the Department of Labor Law of the Academy of Labor and Social Relations, PhD (Law)

In modern economic conditions, the role of labor law and the functionality that is inherent in it are radically changing. At the same time, relationships develop that are built according to certain rules, but there may be no legal regulation: atypical employment, gig employment, blockchain, etc. Therefore, the article suggests current directions for studying relationships within the framework of new challenges for labor law, especially in the field of promising technologies and regulatory structures, including smart contracts and other blockchain technology tools.

Keywords: blockchain technology, regulatory structures, labor relations, employment.

Problems of Acknowledging the Legal Capacity of Artificial Intelligence and Liability for Adopted Decisions in Labor Relations

Denis A. Novikov, Associate Professor of the Department of Labor and Social Law of the Saint Petersburg State University, PhD (Law), Associate Professor

The paper outlines the ways of solving the formed and foreseeable problems in the legal regulation of labour relations using artificial intelligence. It is concluded that artificial intelligence cannot have legal personality in labour relations. It is proposed to fix in labour legislation the presumption of employer's responsibility for the decisions made by artificial intelligence, as well as to oblige employers and software developers to certify the protocols of digital security of software operating on the basis of artificial intelligence technologies.

Keywords: artificial intelligence, labour relations, decision-making, hiring, control, legal personality, responsibility

Legal Aspects of Exercising the Employer's Power: Application of Artificial Intelligence

Viktoria O. Borovchenkova, Expert of the Center for Labor and Social Welfare Law of the Law Faculty of the Lomonosov Moscow State University

With the development of the digital economy, there is a tendency to introduce digital information technologies, including automated systems, into the economic activities of the organization, which leads to changes in the legal aspects of the implementation of employer power. Artificial intelligence becomes an integral part of the technical means used as a means of exercising employer control, which raises the question of the possibility of delegating the authority to make certain decisions to artificial intelligence. No less important in the context of employer power is the use of neural networks in the performance of the labor function of employees.

Keywords: employer power, artificial intelligence, employer control.

The National Working Time Standard: Problems and Prospects

Irina I. Andrianovskaya, Expert of the IP International Competence Center of the Russian State Academy of Intellectual Property, Professor of the Department of Private Law of the Law Faculty of the State Academic University for the Humanities, LL.D., Associate Professor

The proposed article discusses the issue of the national standard of working time. The value of a national measure of working time is shown, which, in fact, is a national standard of working time. Attention is paid to the consolidation of the national standard of working time in domestic labor law. The problems related to the isolation of the norms on the national standard of working time, on the concept and types of working time have been identified. It is proposed to delineate the concepts of working time from the norms providing for its duration to formulate the norms on the national standard of working time. In order to determine the prospects for the development of the studied norms, it is proposed to make adjustments to the name, content and location of certain norms on the working time of the Labor Code of the Russian Federation.

Keywords: national standard of working time, the concept and types of working time, types and regimes of working time.

'Safety' or 'Protection' of Labor as the Basis for the Development of Laws on Protection of Life and Health of Employees

Vladimir A. Abalduyev, Professor of the Department of Labor Law of the Saratov State Law Academy, PhD (Law), Associate Professor

A comparative analysis of the categories "labor safety" and "labor protection" as a fundamental basis for the formation of labor law norms is carried out. The International Labor Organization considers the concept of "safety and health at work" a priority. In Russia, labor law was formed using the basic concept of "labor protection". The Labor Code of the Russian Federation understands labor safety too narrowly — only as the protection of persons working in special conditions. The proposals of scientists to replace the concept of "labor protection" with "labor safety" in the norms of the Labor Code of the Russian Federation are recognized as erroneous. In the interests of expanding the boundaries of protecting the rights of workers, it is proposed to legally recognize safety and labor protection as coinciding concepts and build the regulation of labor relations on this basis.

Keywords: labor safety, labor protection, International Labor Organization, Constitution of the Russian Federation, Labor Code of the Russian Federation, protection of life and health of workers.

Relevant Aspects of the Judicial Practice in Cases on Compensation of Damage Caused to Life and Health of Employees

Varvara Yu. Egorova, Lawyer at the Labor Law Department of the Denuo Law Firm

The article attempts to summarise judicial practice in cases of compensation for damage caused to the life and health of an employee in order to identify the main attributes of industrial accidents that distinguish them from other cases of health harm.

Keywords: harm to life and health of employees, industrial accidents, labour protection, death as a result of general illness, alcohol intoxication, accident at a corporate event.

On Grounds for Differentiation of Labor of Employees of State Corporations and Bodies Corporate

Andrey V. Potapov, Teaching Assistant of the Department of Labor Law of the Law Faculty of the Lomonosov Moscow State University, Head of the Department of Corporate Governance of United Engine Corporation Joint-Stock Company

This article considers the prospects for improving local rule-making in state corporations and affiliated organizations, as well as in other corporate entities, in Russia.

Keywords: legal entity, social partnership, labor relationships.

Separate Problems Associated with the Right to Work of Healthcare Professionals (Part One)

Vladimir A. Vinokurov, Professor of the Department of Theory and History of State and Law of the Saint Petersburg University of State Fire Service of EMERCOM of Russia, Honored Lawyer of the Russian Federation, LL.D., Associate Professor

The right to work for medical workers in the Russian Federation is limited by many requirements, prohibitions, and conditions. The first part of the article is devoted to the consideration of certain restrictions concerning medical and other education that allows you to be considered a medical professional, as well as the accreditation of a specialist, which (according to the legislator) is a procedure for determining the compliance of a person who has received medical or other education with the requirements for carrying out medical activities in a certain medical specialty.

The relevant norms of the Labor Code of the Russian Federation, the Federal Law “On the Basics of Public Health Protection in the Russian Federation”, as well as regulatory legal acts of federal executive authorities responsible for the development and implementation of state policy and regulatory regulation in the field of healthcare and higher education are analyzed.

The opinion is expressed on the need to amend certain norms of federal legislation in order to unambiguously understand the rights of medical workers and restrictions for them related to the implementation of medical activities.

Keywords: the Constitution of the Russian Federation, the right to work, restriction of the right to work, medical workers, medical education, accreditation of a specialist, specialist certificate.

Issues of the Legal Regulation of Labor Remuneration in Healthcare Institutions

Gennady V. Khnykin, Professor of the Department of Labor Law of the Law Faculty of the Lomonosov Moscow State University, LL.D.

The article analyzes the contradictory nature of legislative and other legal acts of federal and regional authorities on the introduction of “new forms of labor and wage organization” in the healthcare sector. The negative consequences of such legal measures are described. The next intentions of the developers of legal sources dedicated to correcting negative situations in the economy are noted.

Keywords: labor of medical workers, wages, remuneration systems.

The Main Approaches Towards the Definition of the ‘Scientific Worker’ Concept in Russian Laws

Yaroslav A. Ivanov, Legal Counsel at Mathematics of Computations and Computer Science. Service of the Non-Profit Institution, Limited Liability Company

The author of the article explores various approaches to defining the term “scientific worker” considering Russian legislation. The laws and regulations of the Russian Federation, as well as international regulations, are considered. Raising issues related to qualifications, labor relations, and independence in scientific activity, points of view of legal scholars on the definition of this concept are analyzed. A unified definition of the term “scientific worker” is proposed, which takes into account the specifics of his professional activity, qualifications and labor relations, in order to consolidate it in Russian legislation.

Keywords: scientific worker, legislation, qualifications, labor relations, professional activity.

On Some Special Aspects of the Legal Regulation of Women’s Labor in the Laws of Russia and Serbia

Yulia A. Novikova, Associate Professor of the Department of Land, Labor and Environmental Law of the Kuban State Agrarian University Named after I.T. Trubilin, PhD (Law), Associate Professor

The article analyzes Russian and Serbian legislation regarding the regulation of labor relations with the participation of pregnant women and women with children under three years of age. The common features and differences in the legislation of Russia and Serbia are noted, and the existing differences in legal regulation are assessed.

Keywords: maternity leave, parental leave, pregnant women, labor legislation of Serbia.

5 причин

стать автором Издательской группы «Юрист»



1

Высказать свою точку зрения и поделиться опытом с коллегами



2

Повысить свой индекс Хирша



3

Повысить свою узнаваемость в юридическом мире



4

Тесно взаимодействовать с крупнейшим объединением юристов



5

Стать автором авторитетного издания, которое читают тысячи подписчиков



Задать вопрос и получить информацию
можно по телефону: (495) 953-91-08
или по электронной почте: avtor@lawinfo.ru