

Гурьева Л.А.,
студентка ИГиП ТюмГУ,
направления «Юриспруденция»
магистерской программы «Магистр права»¹

УДК 349.2

ЦИФРОВИЗАЦИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ РЕЖИМА САМОИЗОЛЯЦИИ

Аннотация. В статье на основе анализа законодательства и юридической доктрины, исследованы понятия «правовой режим», «режим ограничений», «самоизоляция», «карантин». Особое внимание уделено влиянию цифровизации на трудовое право, введению «цифры» в трудовое законодательство в период пандемии. В статье анализируется проблема использования цифровых технологий и интернет-пространства в рамках трудового права на основе не только действующих нормативных правовых актов, но и законопроектов в области цифровизации трудовых отношений. Автор, исследуя действующие нормативные акты и законопроекты, выявляет правовые пробелы и оценивает их с практической точки зрения. В заключении делается вывод о том, что тенденция развития цифровизации трудовых отношений будет продолжаться и затрагивать все больше и больше субъектов, что позволит повысить эффективность, скорость и удобство взаимодействия работника и работодателя в целом.

Ключевые слова: самоизоляция, коронавирус, цифровизация в трудовых отношениях, электронная трудовая книжка, электронный кадровый документооборот, дистанционный труд.

¹ Научный руководитель: О.А. Курсова, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин ИГиП ТюмГУ, кандидат юридических наук.

Глобальная цифровизация затронула огромное количество сфер жизни граждан. Россия как одна из передовых стран, активно внедряет информационные технологии в нашу обыденную жизнь. По данным Росстата, только за 2019 год 77,6 % жителей России пользуются государственными услугами в электронной форме¹. Особенно очевидным стало активное использование информационных ресурсов в последние годы в связи с пандемией новой коронавирусной инфекции, в том числе и в сфере труда, когда работодатели переводили своих сотрудников на дистанционную работу².

Для более полного раскрытия темы научной статьи считаю необходимым обратиться в первую очередь к определению режима ограничений.

На сегодняшний день в отечественном законодательстве нет легального понятия режима ограничений; в правовой доктрине это понятие также не достаточно разработано.

А.В. Малько утверждает, что правовой режим ограничений служит для того, чтобы сдерживать субъектов в целях защиты общественного интереса, и одновременно удовлетворять интересы сторон в правоотношении. Этот режим складывается из таких ограничивающих средств как запрет, позитивное обязывание, приостановление, наказание, изъятие³.

Стоит отметить, что понятие «режим ограничений» в научных работах употребляется совместно со словом «правовой». Такое синтезированное определение было введено Н.И. Матузовым и А.В. Малько: «правовой режим есть особый порядок регулирования, выражающийся в определенном сочетании юридических средств и создающий желаемое социальное состояние и конкретную степень благоприятности либо неблагоприятности

¹ Костылева, Т. Доля пользователей электронных госуслуг в России выросла за год до 77,6 % — Росстат. D-Russia. URL: <https://d-russia.ru/dolja-polzovatelej-jelektronnyh-gosuslug-v-rossii-vyrosla-za-god-do-77-6-rosstat.html> (дата обращения 24.10.2021)

² Зайцева Л.В., Абакумова О.А. Виртуальная мобильность и трансграничная дистанционная работа: наступившая реальность и правовая неопределенность // Вестник Томского государственного университета. 2021. № 464. С. 239.

³ Малько А.В. Стимулы и ограничения в праве. Теоретико-информационный аспект. Саратов, 1994. С.98.

для удовлетворения интересов субъектов права¹». Вместе с тем, невозможно оставить без упоминания еще одно определение правового режима, предложенное О.С. Родионовым: «правовой режим – это установленный законодательством особый порядок регулирования, представленный специфическим комплексом правовых средств, который при помощи оптимального сочетания стимулирующих и ограничивающих элементов создает конкретную степень благоприятности либо неблагоприятности в целях беспрепятственной реализации субъектами права своих интересов²».

В итоге, делая вывод из предшествующего изложения, режим ограничений можно понимать как нормативный порядок регулирования, имеющий особый характер, функционирующий на базе ограничивающих правовых средств, установленных и обеспеченных государством, создающий при всем этом определенную степень «неблагоприятности» для субъектов права при реализации собственных интересов, при этом выражение режима сопровождается специфичностью способов и гарантий реализации, ответственности за несоблюдение правил режима, составляя из всех его элементов единую упорядоченную систему.

До 2020 года отечественным законодательством регулировалось четыре режима ограничений: чрезвычайное положение, военное положение, чрезвычайная ситуация, режим повышенной готовности. В современных же реалиях, требующих особых и оперативных способов разрешения ситуаций, возникла необходимость корректировки действующих правовых режимов и установление государством новых. Весной 2020 года в целях уменьшения роста заболеваемости новой коронавирусной инфекцией, обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия граждан, был введен новый режим – режим самоизоляции. В некоторых научных работах, например таких авторов, как Руденко В.В. и Панкевич Н.В., самоизоляция

¹ Матузов Н.И., Малько А.В. Правовые режимы: вопросы теории и практики // Известия вузов. Правоведение. 1996. № 4. С. 17-18.

² Родионов О.С. Механизм установления правовых режимов российским законодательством. Дисс. канд. юрид. наук. Саратов, 2001. С. 38.

рассматривается как правовой режим, принятый в период распространения COVID-19¹. В рамках режимов повышенной готовности, чрезвычайной ситуации, карантина вводился режим самоизоляции как совокупности ограничительных мероприятий, в рамках которого устанавливается запрет покидать место жительства/пребывания, а также предполагающий ограничение социальных контактов.

В законодательстве не предусмотрены критерии разграничения правовых режимов самоизоляции и карантина. Федеральный закон от 30.03.1999 N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения"² в статье 1 дает понятие карантина - административные, медико-санитарные, ветеринарные и иные меры, направленные на предотвращение распространения инфекционных заболеваний и предусматривающие особый режим хозяйственной и иной деятельности, ограничение передвижения населения, транспортных средств, грузов, товаров и животных.

В отношении режима самоизоляции, круг ограничений распространяется только на физлиц. Различие состоит и в порядке установления режимов: установление самоизоляции применимо к субъекту, а карантин – к объекту (например, пункт пропуска через Госграницу России, территория России, субъект федерации, муниципальные образования, организации).

Гражданин самостоятельно принимает решение о самоизоляции, и такое решение считается принятым при соблюдении следующих условий:

- 1) Наличие нормативного предписания, содержащего запрет покидать место жительства/пребывания;
- 2) Наличие социально значимой цели при установлении запрета – не допустить распространение заболевания.

Данный режим может быть установлен:

¹ Панкевич Н. В., Руденко В. В. Самоизоляция как правовой режим: опыт России // Правопорядок: история, теория, практика. № 2 (29). 2021. С. 16-23.

² СЗ РФ.1999. N 14. Ст. 1650.

А. В отношении всех лиц, проживающих на определенной территории;

Б. В отношении определенной группы лиц (это могут быть прибывшие из стран, где зарегистрированы случаи заболевания, лица совместно с ними проживающие, лица старше 65 лет, лица, проживающие или временно находящиеся на территории субъекта Российской Федерации, а также лица, контактировавшие с заболевшим);

В. В отношении отдельных лиц (лица с хроническими заболеваниями).

Из чего следует, что режим самоизоляции может носить как обязательный, так и рекомендательный характер.

Анализ нормативно-правовых актов, устанавливающих режим самоизоляции, показал, что используется разрешительный тип правового регулирования по формуле «запрещено все, кроме прямо разрешенного» и императивный метод правового регулирования. При этом в качестве правового инструментария применяется сочетание запрета, дозволения и обязывания: запрет покидать место жительства/пребывания, дозволение следовать к ближайшему месту для покупки продуктов, товаров и обязанность доказывания правомерности пребывания вне места жительства/пребывания.

Условия режима самоизоляции ограничивают конституционное право, предусмотренное статьёй 27 Конституции России¹ – право на свободное передвижение, именно поэтому самоизоляция – это режим, основанный на ограничениях, заключающийся в позитивных обязываниях и дополнительных запретах. Вопрос о правомерности ограничения свободы передвижения рассматривался Конституционным судом Российской Федерации, в решение которого по этому вопросу ценность сохранения жизни и здоровья населения превалирует над ценностью сохранения

¹ Официальный интернет-портал правовой информации. URL:<http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения 14.10.2021)

правового режима реализации прав и свобод. Конституционный суд РФ в своём постановлении от 25.12.2020 N 49-П подчеркнул, что отсутствие законодательного регулирования, являющегося соразмерным содержанию и мерам чрезвычайной ситуации, сложившейся в связи с угрозой здоровью и жизни населения, не может быть оправданием бездействия органов публичной власти. Бездействие означало бы то, что государство отказывается от исполнения конституционной обязанности по защите прав и свобод граждан, что привело бы к игнорированию в силу чисто формальной интерпретации конституционного принципа верховенства закона. Ограничение свободы передвижения актом регионального уровня было вызвано острой надобностью оперативного реагирования на небывалую угрозу распространения COVID-19, имеет исключительный характер и является соразмерной значимой для достижения конституционной цели защиты жизни и здоровья населения¹.

Таким образом, использование интернет-пространства в таких ограничительных условиях становится крайне необходимым.

Планы по внедрению цифровизации в сферу труда, применению электронного кадрового документооборота, обозначились в прогнозах, стратегиях, государственных концепциях еще в 2013 году. К примеру, в 2013 году в подпункте 1.1 дорожной карты «Повышение качества регуляторной среды для бизнеса»² было предложено внедрить электронный кадровый документооборот. Позже, в 2017 году, в Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы³ выдвигается на передний план внедрение технологии обработки данных,

¹ Постановление Конституционного Суда РФ от 25.12.2020 N 49-П "По делу о проверке конституционности подпункта 3 пункта 5 постановления Губернатора Московской области "О введении в Московской области режима повышенной готовности для органов управления и сил Московской областной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций и некоторых мерах по предотвращению распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-2019) на территории Московской области" в связи с запросом Протвинского городского суда Московской области" // [Российская газета. № 6\(8357\)](#). 2021.

² СЗ РФ. 2013. №25. Ст. 3172.

³ СЗ РФ. 2017. N 20. Ст. 2901.

одной из главных целей является стимулирование отечественных организаций в обеспечении условий дистанционной занятости работников.

В трудовом праве понятие трудовой информации появилось еще раньше. В.И. Савич еще в 1986 году предложил рассматривать информационное правоотношение как часть трудового права¹. В дальнейшем, дискуссия относительно этого не прекращалась. Невозможно не согласиться с обоснованием А.М. Лушниковой и М.В. Лушниковой, принципов информатизации трудового права: конфиденциальность и ограниченность доступа; достоверность и полнота информации; целевой характер информации; свобода доступа работника к информации о себе; гарантированная защита информации².

В настоящее время Федеральной службой по труду и занятости, для обеспечения защиты прав и законных интересов работодателя и работника уже реализуются такие электронные услуги как: сервис «Проверь свой трудовой договор!» - для работников, «Работа в России» - для ищущих работу. С помощью данных электронных сервисов появляется возможность проверить условия трудового договора на соответствие их действующему законодательству, а при выявлении нарушений работник может направить, не выходя из дома, обращение в Государственную инспекцию труда через портал — «Сообщить о проблеме» на официальном сайте инспекции³.

Для работодателя в открытом доступе находятся так называемые чек-листы для подготовки к проверке Государственной инспекции труда, такие проверочные листы помогают работодателю самостоятельно оценить уровень своей осведомленности по трудовым вопросам.

¹ Савич В. И. Управление трудом и трудовое право. Томск, 1986. С. 107.

² Лушников А.М., Лушников М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. М.: Статут, 2009. С. 85.

³ Курсова О.А. Риск-ориентированный подход в трудовом регулировании как новый тип правового воздействия // Государство и право. 2019. № 5. С. 113.

Следующая новелла трудового законодательства периода пандемии – электронные трудовые книжки. В 2020 году на электронные трудовые книжки перешли более 6 миллионов человек.¹ Об их введении в России дискуссия шла довольно долго, и в декабре 2019 года был принят Федеральный закон N 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде»², который ввел в Трудовой кодекс Российской Федерации статью 66.1. С 2020 года у работодателя появилась обязанность формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и стаже, а также передавать ее в ПФР. К указанной информация, например, относятся: информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора.

Анализ правового регулирования порядка ведения электронных трудовых книжек дал основание полагать, что отсутствие обязанности у работодателя передавать информацию о награждениях и поощрениях работника, является пробелом. Эта информация имеет важное юридическое значение для трудовых отношений, например награды дают возможность претендовать на более высокие должности, нежели только сведения о занимаемой должности и стаже. Таким образом, целесообразно включение в перечень сведений о трудовой деятельности работников информации о награждениях.

Также в электронном учете сведений о трудовой деятельности довольно удобно и просто можно исправить ошибки. Например, работник о своей трудовой деятельности обнаружил неверную/неполную информацию, которую предоставил работодатель в Пенсионный фонд, в таком случае необходимо лишь письменное заявление работника к работодателю, согласно

¹ Пенсионный фонд Российской Федерации. Более 6 млн россиян перешли на электронный трудовые книжки. URL: https://pfr.gov.ru/press_center/~2021/01/26/219243 (дата обращения 23.10.2021)

² СЗ РФ. 2019. N 51 (часть I). Ст. 7491.

которому последний обязан устранить выявленные ошибки. Следует отметить и то, что в статье 66.1 Трудового кодекса¹ не установлены сроки внесения корректировок о трудовой деятельности после получения заявления, что также может считаться пробелом. Полагаю, что в статье 66.1 Трудового кодекса необходима конкретизация срока исправления ошибочной информации, переданной в ПФР работодателем.

Введение такого формата учета имеет как свои плюсы, так и минусы. Плюсов значительно больше, из них можно назвать, конечно же, быстроту получения сведений о трудовой деятельности, возможность и удобство корректировки ошибок, снижение расходов работодателя на введение бумажного оборота документов, ну и конечно, в период ограничений минимизация контактирования между людьми.

К проблемам можно отнести и несовершенство электронных систем, вследствие чего возникает угроза утраты и разглашения конфиденциальных данных. Также могут возникнуть проблемы у пожилых работников в пользовании новыми технологиями, следовательно, возникает необходимость проведения работодателем обучающих курсов² для работников всех возрастов с целью минимизации риска потери работниками социальных гарантий.

Следует отметить и то, что в период сложной эпидемиологической обстановки принято решение провести добровольный эксперимент (который продолжался до 15 ноября 2021 года) по использованию работодателями и работниками электронных рабочих документов без их дублирования на бумажном носителе.³ Цель этого эксперимента состояла в оценке условий использования работодателем, работником и лицом, поступающим на работу электронных документов,

¹ СЗ РФ.2002. N 1 (ч. 1). Ст. 3.

² Зайцева Л.В. Влияние цифровых технологий на содержание трудовых отношений // III Сибирские правовые чтения: сборник научных статей / отв.ред. В.И. Осейчук. – Тюмень: ТюмГУ, 2019. С.134-139.

³ СЗ РФ.2020. N 17. Ст. 2700.

связанных с работой, а также в оценке эффективности обмена информацией в форме электронных документов.

Согласно сути эксперимента, осуществление электронного документооборота должно было осуществляться через специальную информационную систему, действующую у работодателя и через портал «Работа в России», с использованием сторонами трудовых отношений электронных подписей.

Считаю данный эксперимент довольно удачным, так как промежуточные результаты этого эксперимента легли в работу последующих проектов по совершенствованию трудового законодательства. Ярким примером служит законопроект от 29 апреля 2021 года «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части регулирования электронного документооборота в сфере трудовых отношений)»¹, которым предлагается внести в Трудовой кодекс статью 22.1 «Электронный документооборот в сфере трудовых отношений». А именно, закрепить определение электронного документооборота в сфере трудовых отношений - создание, использование и хранение работодателем, работником или лицом, поступающим на работу, документов, оформленных в электронном виде без дублирования на бумажном носителе (далее — электронные документы).

Принятие локального нормативного акта согласно новому законопроекту, упрощается, порядок документооборота, сроки уведомлений, ознакомлений, порядок и периодичность проведения инструктажа и другое становится возможным посредством электронных систем, упомянутых выше.

Из всего вышеперечисленного можно сделать вывод, что введение цифровизации в трудовую документооборот повысит оперативность оформления трудовых отношений², повысит удобство подписания необходимых документов работником, так как не потребуется личного

¹ Система обеспечения законодательной деятельности – URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/973264-7> (дата обращения 10.10.2021)

² Зайцева Л.В. Правовые аспекты применения локальных систем электронного документооборота для регулирования трудовых отношений // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. №3. С.34 – 37.

участия при подписании документов электронной подписью, появляется возможность получить моментальный доступ к кадровым документам.

Нельзя не упомянуть и изменения в правовом регулировании дистанционного труда. Глава 49.1 Трудового кодекса, регулирующая дистанционную работу, появилась еще в 2013 году. Впервые Трудовым кодексом именно для дистанционных работников была предусмотрена возможность пользоваться электронным документооборотом. В период пандемии такая форма занятости стала активно использоваться работодателями, положительно себя в целом зарекомендовала и, вероятнее всего, она будет востребована еще долгое время.

Однако из-за оперативного и массового введения работодателями дистанционного труда на фоне неподготовленности законодательства к массовому переходу труда в дистант, между участниками трудовых отношений стали возникать разногласия по поводу организации труда. Считаю, что для оптимизации взаимодействия между работником и работодателем в локальные нормативные акты организации необходимым включать:

1. Порядок, способ (указание системы электронного документооборота) и срок отправки подтверждения о получении документов каждой из сторон при электронном взаимодействии.

2. Способ ознакомления дистанционным работником с локальными нормативными актами, приказами работодателя и другими документами для ознакомления (например, по электронной почте).

3. Порядок и сроки направления дистанционным работником отчета о проделанной работе, что свидетельствует о выполнении работником своей трудовой функции.

4. Указание режима рабочего времени, а именно продолжительности и периодичности выполнения работником трудовой функции, во избежание недопонимания с работодателем, так как при отсутствии урегулирования данного пункта дистанционный работник

самостоятельно для себя определяет режим рабочего времени, что может повлечь для работодателя невозможность эффективной организации труда, сложность в доказывании ненадлежащего исполнения работником трудовой функции.

5. Положения, касающиеся временного перевода работников в исключительном случае, что наиболее востребовано при введении режимов ограничений. Такими положениями могут быть: основания для перевода, реестр работников, временно переводимых на дистанционную работу, срок перевода, порядок обеспечения работников оборудованием, порядок и способ взаимодействия и иное.

При закреплении работодателем предложенных положений количество разногласий с работником можно свести к минимуму.

В заключении хочется отметить, что большинство законопроектов в наше время направлены на внедрение цифровизации во все сферы жизни граждан, и трудовые отношения не остаются в стороне от этого процесса. Введение режима ограничений способствовало развитию новых способов взаимодействия между сторонами трудовых отношений посредством сети «Интернет». На мой взгляд, тенденция развития цифровизации трудовых отношений будет продолжаться, и затрагивать все большее число субъектов. Это позволит повысить эффективность, скорость и удобство взаимодействия работников и работодателей.

Список литературы

1. Зайцева Л.В., Абакумова О.А. Виртуальная мобильность и трансграничная дистанционная работа: наступившая реальность и правовая неопределенность // Вестник Томского государственного университета. 2021. № 464. С. 239–250.

2. Зайцева Л.В. Влияние цифровых технологий на содержание трудовых отношений // III Сибирские правовые чтения: сборник научных статей / отв.ред. В.И. Осейчук. – Тюмень: ТюмГУ, 2019. С.134-139.
3. Зайцева Л.В. Правовые аспекты применения локальных систем электронного документооборота для регулирования трудовых отношений // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. №3. С.34 – 37.
4. Костылева Т. Доля пользователей электронных госуслуг в России выросла за год до 77,6 % — Росстат. D-Russia. URL: <https://d-russia.ru/dolja-polzovatelej-jelektronnyh-gosuslug-v-rossii-vyrosla-za-god-do-77-6-rosstat.html> (дата обращения 24.10.2021)
5. Курсова О.А. Риск-ориентированный подход в трудовом регулировании как новый тип правового воздействия // Государство и право. 2019. № 5. С. 112-122.
6. Малько А.В. Стимулы и ограничения в праве: теоретико-информационный аспект / Саратов. Гос. Акад. Права; под ред. Матузова Н. И. - Саратов: Изд-во Саратов. Ун-та, 1994. 182 с.
7. Матузов Н.И., Малько А.В. Правовые режимы: вопросы теории и практики // Известия вузов. Правоведение. 1996. № 4. С. 17-18.
8. Родионов О.С. Механизм установления правовых режимов российским законодательством. Дисс. канд. юрид. наук. Саратов, 2001. 38 с.
9. Панкевич Н. В., Руденко В. В. Самоизоляция как правовой режим: опыт России // Правопорядок: история, теория, практика. № 2 (29). 2021. С. 16-23.
10. Савич В. И. Управление трудом и трудовое право. Томск: Издательство Томского университета. 1986. 223 с.
11. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. М.: Статут, 2009. 879 с.

12. Пенсионный фонд Российской Федерации. Более 6 млн россиян перешли на электронный трудовые книжки. URL: https://pfr.gov.ru/press_center/~2021/01/26/219243 (дата обращения 23.10.2021)

13. Проект Федерального закона № 1162885-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части регулирования электронного документооборота в сфере трудовых отношений)» // Система обеспечения законодательной деятельности – URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/973264-7> (дата обращения 10.10.2021)