

**Митрясова Ангелина Сергеевна**

старший государственный инспектор труда Государственной инспекции труда в Тюменской области

аспирант кафедры теоретических и публично-правовых дисциплин  
ФГАОУ ВО «Тюменский государственный университет»

**Mitraysova Angelina S.**

Senior state labor inspector The state labor inspection in Tyumen region,  
postgraduate student, Department of Constitutional and Municipal Law,  
Institute of State and Law, University of Tyumen

e-mail: angelina9657@yandex.ru

УДК 349.2

## **ПРАВО ГРАЖДАН НА ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ТРУД В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ**

### **RIGHT OF CITIZENS ON REMUNERATION IN THE CONTEXT OF ECONOMY DIGITALIZATION**

**Аннотация.** В статье автор рассматривает различные аспекты влияния цифровизации экономики на реализацию гражданами права на вознаграждение за труд. Благодаря цифровым технологиям появляются новые объекты права — цифровые валюты. Автором анализируются преимущества и недостатки некоторых видов цифровых валют (криптовалюта, цифровой рубль), оценивается перспектива их использования в качестве формы оплаты труда. Отмечается, что действующее законодательство, регламентирующее оборот цифровых валют, существенно ограничивает их использование в трудовых отношениях в качестве формы оплаты труда, поскольку предусматривает запрет физическим и юридическим лицам принимать цифровую валюту в качестве встречного предоставления за передаваемые ими товары, выполняемые ими работы, оказываемые ими услуги. В отношениях, связанных с реализацией работниками права на вознаграждения за труд, процессы цифровизации приводят к появлению новых цифровых трудовых прав (право работника на выбор кредитной организации, в которую должна быть переведена заработная плата). Благодаря виртуализации сферы и способов взаимодействия сторон трудовых отношений, ранее существующие трудовые права подвергаются изменениям (право работника на получение информации о составляющих частях заработной платы). В этой связи возрастает актуальность модернизации отечественного законодательства в целях обеспечения прав граждан на вознаграждение за труд в условиях новой цифровой реальности.

**Ключевые слова:** конституционное право на вознаграждение за труд, формы оплаты труда, цифровые валюты, безналичные расчёты, информирование работника о составляющих частях заработной платы.

**Annotation.** In the article, the author examines various aspects of the impact of the digitalization of the economy on the realization by citizens of the right to remuneration for work. Thanks to digital technologies, new objects of law appear — digital currencies. The author analyzes the advantages and disadvantages of some types of digital currencies (cryptocurrency, digital ruble), assesses the prospect of their use as a form of remuneration. It is noted that the current legislation regulating the turnover of digital currencies significantly restricts their use in labor relations as a form of remuneration, since it prohibits individuals and legal entities from accepting digital currency as a counter-provision for the goods they transfer, the work they perform, and the services they provide. In relations related to the implementation of the right to remuneration for work by employees, digitalization processes lead to the emergence of new digital labor rights (the employee's right to choose a credit institution to which wages should be transferred). Due to the virtualization of the sphere and methods of interaction between the parties to labor relations, previously existing labor rights are being changed (the employee's right to receive information about the components of wages). In this regard, the urgency of modernizing domestic legislation in order to ensure the rights of citizens to remuneration for work in the new digital reality is increasing.

**Keywords:** the constitutional right to remuneration for work, forms of remuneration, digital currencies, non-cash payments, informing the employee about the components of wages.

Процессы цифровизации оказывают как позитивное, так и негативное влияние на содержание основных прав человека в сфере труда. Конституционное право на вознаграждение за труд также подвергается влиянию этих процессов, трансформируется и наполняется новым содержанием.

В соответствии с ч. 4 ст. 37 Конституции РФ каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Одним из ярких проявлений цифровизации экономики в финансовой сфере является появление виртуальной (цифровой) валюты – аналога фиатной валюты, существующей в цифровом пространстве без физического эквивалента в реальном мире [Лескина, 2020, с. 20].

Цифровая валюта – совокупность электронных данных (цифрового кода), содержащихся в информационной системе, которые предлагаются и

(или) могут быть приняты в качестве средства платежа и (или) в качестве инвестиции, и в отношении которых отсутствует лицо, обязанное перед каждым обладателем таких электронных данных [4, с. 256].

Криптовалюта – разновидность цифровой валюты, электронное платёжное средство, представляющее собой уникальный криптографический код. Основной единицей измерения криптовалюты являются «коины» (монеты). Название данной валюты обусловлено тем, что при обращении цифровых денег используются криптографические элементы (электронная подпись) [5, с. 18].

Криптовалюты обладают рядом преимуществ, имеющих значение, в том числе, для трудового права [6, с. 27].

Так данная валюта обладает универсальностью: не зависит от места работы, организационно-правовой формы работодателя, гражданства работника. Криптовалюта, будучи негосударственной (частной) виртуальной валютой, является децентрализованной денежной единицей, она не подконтрольна государствам, банковским организациям. Многие страны используют криптовалюту для международных расчётов, в качестве резервной валюты.

Возрастающая популярность криптовалюты, её широкое распространение в будущем могут привести к созданию единого мирового рынка труда, заработная плата будет выплачиваться работникам в единой виртуальной валюте, что во многом облегчит решение вопросов, возникающих в связи с выплатой вознаграждения работникам, состоящим в трансграничных трудовых отношениях [5, с. 19].

Криптовалюта обладает высокой степенью защиты: при совершении безналичных операций используется технология блокчейн (технология распределённых баз данных, основанная на постоянно продельваемой цепочке записей), виртуальные деньги создаются в результате выполнения криптографических расчётов, поэтому их невозможно подделать [10, с. 29].

При всех своих достоинствах у криптовалюты имеются свои серьёзные недостатки, к числу которых можно отнести следующее.

Во-первых, нестабильный курс валюты. При значительном падении курса, работник, получающий заработную плату в криптовалюте, может понести существенные потери, что может негативно отразиться на его благосостоянии. Конечно, нестабильный курс криптовалюты может привести и к обратному результату: в результате резкого увеличения курса работник может значительно обогатиться [4, с. 255]. В условиях нестабильности курса криптовалют размер оклада может варьироваться (при исчислении заработной платы в криптовалюте), исполнение требований трудового законодательства (ст. 129 Трудового кодекса РФ) может быть затруднено.

Стоит отметить, что при значительном падении курса выплата заработной платы вовсе может составить величину менее МРОТ, что ухудшит положение работника и нарушит его право на получение вознаграждения (при выполнении им нормы труда) в размере не ниже установленного федеральным законом МРОТ.

Во-вторых, возможность анонимности и децентрализованный характер вовлекают криптовалюту в теневой оборот. Работодатель, являясь налоговым агентом, исчисляет, удерживает НДФЛ с вознаграждения работника и перечисляет его в бюджетную систему РФ. Поскольку операции с криптовалютами никому не подконтрольны, работодатель может беспрепятственно уклоняться от обязанностей налогового агента и не уплачивать налог.

В-третьих, при обороте криптовалюты возникают проблемы с безопасностью. Поскольку валюта децентрализована и отсутствует контролирующий центр, невозможно отменить и (или) обжаловать несанкционированные транзакции. Кроме того, имеется риск кражи имеющих значение для оборота криптовалюты данных (файлов с ключами и адресами), в результате чего злоумышленник может получить возможность перевода всех средств по своему усмотрению. Проблемы с безопасностью могут быть

обусловлены технологическими несовершенствами в системе оборота криптовалюты. Утрата электронного кошелька, например вследствие технического сбоя (поломки жесткого диска), приводит к полной потере денежных средств без возможности их восстановления [4, с. 254].

Криптовалюта используется сегодня как инструмент инвестирования, а также в качестве платёжного средства. В связи с чем возникает вопрос о возможности (законности/правомерности) оплаты труда работника в форме криптовалюты.

Формы оплаты труда регламентированы ст. 131 Трудового кодекса РФ, которая предусматривает, что выплата заработной платы по общему правилу осуществляется в денежной форме, в валюте РФ (в рублях). Кроме того, выплата заработной платы может производиться в иностранной валюте, если это предусмотрено специальным законодательством. Оплата труда может также производиться в иных формах, не противоречащих законодательству РФ.

При этом, доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы. Выплата заработной платы в форме объектов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается.

Для того чтобы оценить возможность выплаты вознаграждения работнику в форме криптовалюты с позиции трудового законодательства, необходимо определить правовую природу криптовалюты (прежде всего выяснить относится ли криптовалюта к деньгам), установить имеются ли запреты или ограничения на её свободный оборот.

Относительно правовой природы криптовалюты среди исследователей нет единого мнения, криптовалюта рассматривается авторами как вещь, имущество, имущественные или обязательственные права, средство платежа и прочее. В судебной практике выработан подход, согласно которому криптовалюта рассматривается как имущество, в связи с чем она включается

в конкурсную массу и истребуется. В то же время деятельность, связанная с реализацией криптовалюты не регламентирована отечественным законодательством, статус криптовалюты также нормативно не определён [8, с. 64].

Если рассматривать криптовалюту как форму электронных денег, то выплата заработной платы в криптовалюте может производиться в 100 % размере. Если же рассматривать криптовалюту как объект, относящийся к неденежной форме, то выплата заработной платы в криптовалюте может быть произведена не более чем в 20 % от вознаграждения работника.

В любом случае для того, чтобы криптовалюты когда-либо стали одной из форм труда, первоначально необходимо разрешить проблему, связанную с отсутствием нормативной правовой регламентации оборота рассматриваемых электронных денежных ресурсов. Следует определить статус и место криптовалюты в российской финансовой денежной системе.

В качестве альтернативы криптовалюте многие государства в лице специализированных структур (Центральных банков) стали эмитировать свою собственную цифровую валюту. Сегодня в России также рассматривается вопрос о создании собственной централизованной цифровой валюты под эгидой Центрального Банка РФ - цифрового рубля [4, с. 254].

Преимущества цифрового рубля, как разновидности цифровой валюты, аналогичны преимуществам криптовалюты. Дополнительно можно отметить: доступ к цифровому кошельку через любую финансовую организацию, скорость расчётов, возможность проведения расчётов в режиме «оффлайн», снижение транзакционных издержек. Кроме того, оборот цифрового рубля в отличие от оборота криптовалюты не будет способствовать росту преступности, уходу в теневой рынок, поскольку цифровой рубль – это обязательство банка России, который получает техническую возможность отслеживать судьбу (движение) цифрового рубля.

При этом, не стоит забывать о технологических проблемах, которые могут возникнуть при обороте цифрового рубля (данные проблемы также

характерны криптовалютам) [8, с. 65]. Так, цифровая валюта учитывается на электронном кошельке, доступ к которому обеспечивается через смартфон (персональный компьютер). В случае утраты смартфона или его поломки возникает проблема, связанная с восстановлением доступа к электронному кошельку.

Введение в денежный оборот цифрового рубля, включая возможность оплаты труда в форме цифрового рубля, требуют надлежащей нормативной регламентации. Полагаем, что оплата труда работников в форме цифрового рубля будет более надёжной (с позиции гарантированности и защиты права работников на вознаграждения) по сравнению с оплатой труда в форме криптовалюты, поскольку централизованная цифровая валюта (цифровой рубль) предполагает участие государства (Центральных банков) в денежной эмиссии, осуществление защиты и обеспечение устойчивости валюты [8, с. 66].

Для внедрения цифровой валюты (цифрового рубля, криптовалюты) необходимо максимально сгладить, нивелировать возможные риски (негативные аспекты): продумать специальные меры защиты, обеспечить техническую возможность оборота цифровой валюты.

Отметим, что на данный момент отечественным законодателем уже сделаны первые шаги на пути правовой регламентации цифровых валют: принят и вступил в силу (с 1 января 2021 г.) федеральный закон от 31.07.2020 № 259-ФЗ «О цифровых финансовых активах, цифровой валюте и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Однако, положения данного нормативного правового акта существенным образом ограничивают использование цифровой валюты, в том числе в трудовых отношениях (в качестве формы оплаты труда), поскольку устанавливается запрет физическим и юридическим лицам принимать цифровую валюту в качестве встречного предоставления за передаваемые ими товары, выполняемые ими работы, оказываемые ими услуги. Если же передача цифровой валюты в качестве исполнения всё-таки состоялась, то требования

лиц, связанные с обладанием цифровой валютой, не подлежат судебной защите.

Полагаем, что данное ограничение в использовании цифровых валют установлено законодателем необоснованно, поскольку потенциальная сфера использования цифровых валют достаточно обширна. Искусственно сужая эту сферу, законодатель лишает участников рынка возможности использовать те преимущества и достоинства, которыми обладает цифровая валюта.

Другой аспект влияния цифровизации на конституционное право работника на вознаграждение связан с расширением (за счёт использования цифрового арсенала) возможных способов информирования работника о составляющих частях заработной платы.

Согласно ст. 136 Трудового кодекса РФ работодатель обязан извещать каждого работника письменно о составных частях заработной платы, о размерах иных сумм, начисленных работнику, о размерах и основаниях произведённых удержаний, об общей сумме подлежащей выплате.

Развитие и распространение информационно-коммуникационных технологий способствует повсеместному переходу на электронный кадровый документооборот, благодаря которому взаимодействие между работодателем и работником во многом упрощается. У работодателей появляется возможность информировать работников о составляющих частях заработной платы по электронной почте, через систему электронного кадрового документооборота.

Риск (потенциальная проблема) видится в том, что информирование о составляющих частях заработной платы в электронной форме (недистанционных работников) может быть расценено правоприменителем как ненадлежащее исполнение работодателем своей обязанности, поскольку не предусмотрено законом.

Сегодня данный пробел может быть восполнен путём локального регулирования. В перспективе совершенствования трудового законодательства считаем целесообразным распространить правила

электронного взаимодействия дистанционного работника и работодателя на трудовые отношения с недистанционными работниками.

Подводя итоги, отметим, что право работника на вознаграждение в условиях цифровизации подвергается существенным и необратимым изменениям, носящим как позитивный, так и негативный характер. Появляются новые формы оплаты труда (цифровая валюта), трансформируются (переходят в цифровой формат) способы извещения работника о составляющих частях заработной платы, осуществляется повсеместный переход на оплату труда в безналичной форме.

### Список литературы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 №2-ФКЗ, от 01.07.2020 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 01.07.2020. № 31. Ст. 4398.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации: федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ: по сост. на 28.06.2021 // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
3. О цифровых финансовых активах, цифровой валюте и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации Федеральный закон: федеральный закон от 31 июля 2020 г. № 259-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2020. № 31(ч. 1). Ст. 5018.
4. Красильников О.Ю. Преимущества и недостатки развития криптовалют // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Экономика. Управление. Право. 2018. № 3. С. 253 – 258.
5. Лескина Э.И. Вопросы цифровизации в сфере труда // Право и цифровая экономика. 2020. № 2. С. 17 - 21.
6. Лескина Э.И. Применение блокчейн-технологий в сфере труда // Юрист. 2018. № 11. С. 25 - 30.
7. Лушников А.М., Лушникова М.В. Четвертая научно-техническая революция и трудовое право: реальные вызовы // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 2. С. 3-6.
8. Макаручук Н.В. Правовые перспективы использования криптовалюты как универсального средства платежа // Имущественные отношения в Российской Федерации. 2019. № 12. С. 63 - 67.
9. Максуров А.А. Криптовалюта в гражданском, семейном и трудовом праве России // Имущественные отношения в Российской Федерации. 2018. № 8. С. 96 - 101.
10. Платунина Г.П. Васильева И.А. Криптовалюта: особенности и перспективы биткоин в условиях нестабильной экономической обстановки // Экономика и качество систем связи. 2021. № 1. С. 28 – 34.

