

## ПРАВА РАБОТНИКА: СЕТЕВОЙ ПОДХОД

**А.Ю. Рожкова**

*канд. экон. наук, магистр юриспруденции, доц.  
ФГБОУ ВО «Псковский государственный университет»*

В условиях цифровой трансформации государственного управления в применении единых информационных систем и перехода на цифровые решения, электронную правовую базу, в том числе применение электронной квалифицированной подписи в результате разного рода регуляторной, учетной, надзорной и контрольной деятельности правовое регулирование обеспечения социально-трудовых прав становится своевременным вопросом.

Цифровая трансформация касается в части толкования правового положения цифрового профиля работника в экосистеме при осуществлении трудовых функций, обеспечения социальных прав, цифровой безопасности труда. Цифровой профиль работника составляет банк данных, цифровых следов дистанционной занятости, трудовых доходов, трудового стажа, электронной сертификации, а также портфеля социальных выплат. Состав профиля работника может быть признан и на международном уровне в целях трудовой мобильности и интегрирования IT-экосистем рынка труда с зарубежными при формировании единого цифрового пространства [1, с. 48].

**Разработанность** темы имеет множество отечественных исследований, из которых укажем ключевые:

- это модели и сценарии сетевого взаимодействия: «работники – IT экосистемы – работодатели» (О.В. Синявская и коллектив НИУ ВШЭ) [2];
- это платформенная занятость (Н. Лютов, И. Войтковская) [3];
- это институт нормирования и оценки платформенного труда (С.Ю. Головина, О.В. Щербакова) [4];
- это ценности «индивидуальной непрерывности» развития работника (I. Lakatos и A. Musgrave) [5];
- это научные исследования системного подхода авторов С.В. Лобовой, Е.В. Понькиной [6].

На практике дистанционная форма занятости (ст. 312.1–312.9 ТК РФ) служит не только дополнительным источником трудового дохода, но и фактором обеспечения социальных прав, в том числе в увеличении социальных выплат и пенсионных накоплений. Такая занятость осуществима с помощью технических и технологических средств, в том числе цифровых ресурсов, формирующих цифровые экосистемы.

Для работников открываются новые возможности по трудоустройству, в том числе совместительству или переводу, а именно применению «цифровых» прав при заключении или расторжении электронного трудового договора (дополнительных соглашений), электронного учета (ст. 22.2 ТК РФ) и отчетности трудового дохода, трудового стажа и иных сведений о работнике (ст. 66.1 ТК РФ; Закон № 136–ФЗ от 24.04.2020). Новые возможности аттестации на договорной основе при использовании EdTech-ресурсов как инструмента обеспечения конституционных прав непрерывного образования (ст. 43 Конституции РФ).

Однако присутствуют очевидные **проблемы**:

- недостаточное локально-правовое регулирование работодателем сетевой формы труда, которая входит в дистанционную занятость. Исследователями НИУ ВШЭ обозначена

проблема недостаточного правового регулирования трудоустройства на платформенные системы [8, с. 651] по заключению трудовых договоров, по подаче сведений в ПФР и ФСС, по своевременной и полной оплате за труд.

- неоднозначность применимости частных и публичных институтов гражданского и трудового права сетевой занятости, в том числе недостаточного понимания последней, а именно как занятости на основе сети интернет;

- угроза применения неформальных институтов как устоявшихся норм поведения вне правового поля теневых отношений работодателя и работника. Автором, З.А. Алиевой, показана значительная доля правонарушений работодателями по невыплате социальных гарантий и компенсаций. По данным трудовой инспекции [9] выявлена доля обращений (4 %) по переходу на дистанционную занятость. За период первого полугодия 2021 года по административным делам о нарушениях трудового законодательства [10] выявлено споров: 89 % по заработной плате, 5 % по спорам предоставления социальных прав, в итоге, за «невыдачу работнику полагающихся выплат работодатели несут уголовную ответственность согласно статье 145.1 УК РФ» [11, с. 130].

Полагаем, что указанные проблемы решаемы.

Значимо разграничить и объективно толковать явление дистанционной занятости (абз.1 ст. 312.1 ТК РФ). В отличие от законодательного закрепления такая занятость имеет форму труда, опосредованную IT-экосистемой работодателя трудовой деятельности. При этом уместно отграничить приставку «удаленная» как действительно «вне» стационарного рабочего места, на пример на дому без применения экосистемы работодателя. Далее по смыслу указанной нормы лишь контроль исполнения трудовых функций (но не трудовой процесс) опосредован различными мессенджерами общего пользования сети «Интернет».

Можно дополнить, что Минтруд дал разъяснения о необходимости согласования обеих сторон трудовых отношений по поводу отчетности трудовой деятельности согласно норме статьи 102 ТК РФ, однако требующее локальный порядок применения цифровых инструментов (то есть экосистемы работодателя) по отслеживанию в онлайн-режиме трудовых результатов работника для оценки показателей дистанционной производительности труда [13, с. 101].

В силу осуществления трудовой и профессиональной деятельности дистанционная занятость как явление несет в себе характеристики – сетевая и платформенная формы. В отношении указанных форм необходимо разграничение по нормам частного, то есть гражданского права и нормам публичного, то есть трудового права в целях правового регулирования договорного порядка, правового положения субъектов и обеспечения гражданских или социально-трудовых прав.

**Платформенная** форма труда [14, с. 114] может быть основана на применении экосистемы как места оказания профессиональных услуг гражданско-правового порядка, где, например, самозанятое лицо продает свои профессиональные компетенции. При этом договорные правоотношения диспозитивны (ст. 421, ст. 426, п. 1 ст. 434 ГК РФ). Такие отношения носят вид «Исполнитель (самозанятое лицо) – IT-поставщик экосистемы – заказчик (получатель услуг или покупатель компетенций). Иными словами, это стандартная сделка купли-продажи, опосредованная IT-экосистемой. Отсюда правосубъектность, предмет регулирования и объектность правоотношений определяются гражданскими договорами двух сделок: договором присоединения путем регистрации в экосистеме и договором покупки профессиональных компетенций. На практике может происходить агрегация таких сделок в экосистемах (по аналогии маркетплейсов) и добровольное интегрирование с государственными информационными системами в целях учета сведений и налогообложения на прибыль и профессиональный доход.

**Сетевая** форма труда [14, с. 114] получила распространение в сфере образования при реализации «совместных» образовательных программ и имеет триаду правоотношений, как: «работодатель – IT-поставщик – работник», но несет в себе главный отличительный признак – это реализация единого проекта хозяйствующими субъектами в рамках партнерства, где привлечены работники от разных работодателей. Дополнительным признаком может являться государственная собственность экосистемы, например, единый портал государственных услуг (далее – ЕПГУ), когда обеспечиваются права на труд, доходы и социальные гарантии, и где экосистема работодателя (в случае как правообладателя) императивно интегрирована в ЕПГУ. При этом сама экосистема работодателя служит местом заключения электронных трудовых договоров и соглашений, в том числе в целях обеспечения уведомительного порядка под электронную подпись работника (ч. 1 и 2 ст. 6 Закона № 63-ФЗ) [15], например, об изменениях трудового порядка. Так, система электронного документооборота работодателя со всеми подзаконными и распорядительными актами может быть интегрирована в экосистему труда.

Еще одной особенностью «сетевой» формы является то, когда не все работники работодателя участвуют в партнерских проектах при выполнении трудовых функций. На локально-правовом уровне работодатель вправе закрепить порядок конкурса отбора «сетевых» работников (ст. 8 ТК РФ).

В целом, представляется, что сетевая форма труда на примере складывающейся практики в сфере образования, носит признаки публично-правового регулирования трудовых и социальных прав и выступает предметом локально-правового регулирования работодателем в рамках трудового законодательства. Однако есть примеры на практике, когда формируют гражданские отношения по поводу оказания образовательных услуг, и здесь очевидны правовые риски нарушения прав «сетевых» работников (исключением является грантовая деятельность).

На рынке труда не менее актуальна и *гибридная* форма, но она может не предполагать применение IT-экосистемы или только частично. Если речь идет о трудовом совместительстве, то осуществима гибридная форма по сочетанию традиционного труда по основному месту работы на предприятии (офисе, организации, учреждения) с дистанционной занятостью (ст. 1 Закона № 407-ФЗ) [16], в том числе сетевой по реализации партнерского проекта. Тем не менее, согласно нормам трудового законодательства (ст. 67; 312.2 ТК РФ) формирование трудовых правоотношений в целях обеспечения социально-трудовых прав имеет порядок заключения «традиционных» трудовых договоров (дополнительных соглашений).

В связи с указанными положениями предлагаем остановиться на сетевой форме труда как перспективной для ее становления и в целях повышения трудовой мобильности, а также масштабирования цифровых компетенций.

**Тройственность природы** категории «сетевая форма труда» выражена такими аспектами, как:

1) организационный – в формировании единой цели и задач по реализации трудовых действий и функций. Формирование сетевой инфраструктуры труда базируется на «совместной» (гармонизированной) системе локальных норм работодателей: сетевые работники, объекты труда и цифровые инструменты трудовой деятельности – как платформа по сбору и интегрированию данных о трудовых достижениях, аттестации работников с перспективой получения электронного « сетевого» документа подтверждения или повышении квалификации [17].

2) правовой (абз.2, 3, 5 ст. 321.1; гл. 49.1 ТК РФ) [18] – в «совместном» локально-правовом регулировании договорного производства в аффилиации работников, «совместной» системе оплаты труда на основе альтернативных и бонусных ставок. Локально-

правовое регулирование и договорной порядок имеют преемственность с публично-правовым регулированием с чертами полноты регуляторных функций по сетевой форме труда. Сетевая форма труда на платформенной основе может включать: онлайн конструкторы по заключению электронных трудовых договоров, дополнительных соглашений и соглашений гражданско-правового характера по присоединению к платформенной сети.

3) технологический (абз. 1 ст. 312.1 ТК РФ) – на основе совместных локально-правовых норм, закрепляющих порядок «приземления» путем заключения соглашения по присоединению к платформенной сети на корпоративную (или локальную) цифровую платформенную сеть работодателей. Одной из задач применения платформы может быть заключение электронных (цифровых) трудовых договоров (или дополнительных соглашений) в целях исполнения трудовых функций сетевыми работниками. Сетевая электронная платформа может быть интегрирована в иные платформы работодателей как правообладателей смежных прав на платформенные продукты, тем самым создать экосистему труда и занятости с наличием единого окна ЕПГУ «Содействие в поиске работы и сотрудников» в целях привлечения потенциальных работников.

В целом, **задачами** построения правоотношений сетевой формы труда служат:

- закрепление порядка трудовой мобильности в заявительном и договорном порядке;

- закрепление порядка отбора «сетевых» работников при реализации проекта несколькими работодателями в качестве «основного», «вторичного» и/или «временного» работодателя». Полагаем, что осуществимо заключение электронных трудовых договоров (соглашений), как по основному месту, так и по внутреннему и внешнему совместительству, или переводу по реализации единого проекта и исполнению соответствующих трудовых функций;

- закрепление порядка применения IT-экосистемы работодателя. Полагаем, что сетевая форма труда имеет **перспективу**. Она может обеспечить право на труд работника, применимость электронных ресурсов и доступность к рабочим местам (или вакансиям) цифровой экосистемы, обеспечить учет трудового стажа и доходов, в том числе через ЕПГУ, тем самым снизить риск снижения трудовых доходов (особенно когда работник по основному месту работы трудиться не на полную ставку). При этом аффилиация работника через трудовой договор (дополнительное соглашение) с несколькими работодателями может получить «многостороннюю» занятость.

Далее представим на рисунке 1 платформенную модель организации труда научного работника [19, с. 32] как прототип IT-экосистемы работодателя, которая в себе содержит интегрированные приложения, в том числе по заключению электронных трудовых договоров, где осуществимо сопряжение (иными словами, привязка) электронного документооборота, приложения «Мой налог» с ЕПГУ, даже трудовой инспекцией и электронным судопроизводством – по принципу «единого окна» [20, с.11] в целях обеспечения прозрачности, законности действий и охраны/защиты прав работника.

Действующие облачные онлайн-сервисы конструкторов электронных трудовых договоров (соглашений) и платформы (CRM, Битрикс24) по отслеживанию исполнения трудовых функций и трудовых результатов – выступают признаками смарт-контрактной системы трудовых отношений.

В будущей перспективе для смарт-контрактной системы свойственно формирование «цифрового домицилия» профиля работника как место аккаунта по осуществлению трудовых сделок и самоисполнение договора (соглашения) путем транзакции выплаты на базе блокчейн (п. 9 приложения 1 к Декрету № 8) [21].



**Рисунок 1. – Прототип IT-экосистемы работодателя (составлено автором)**

По сути, IT-экосистема работодателя может быть и на базе блокчейн с привязкой к portalу ФНС в целях налогообложения цифровых доходов (ст. 209, п. 1 ст. 41 НК Российской Федерации; Письмо Минфина России от 24.08.2020 г. № 03-03-06/1/73953) [22, с. 153].

**Недостатком** сетевой формы труда может быть сложность конструкции трудовых отношений, их ограниченность в реализации единого проекта и временность, выраженная сроком реализации проекта.

Однако имеется положительная практика по применению нормы 312.2 ТК РФ (Дело А62-2793/2021). Лицо являлось работником двух работодателей на основе полной и дистанционной занятости, которыми предоставлялся отпуск по уходу за ребенком на основе поданных электронных сведений (ст. 256 ТК РФ), а также сведения по выплате временной нетрудоспособности (пп.2 п.1, п. 1.1 ст. 7 Закона № 165-ФЗ). При этом осуществлялась платформенная форма труда на основе дополнительного соглашения к трудовому договору с применением экосистемы работодателя. В целом, платформенный труд вполне реализует нормы трудового законодательства, несмотря на то, что ранее в статье обозначена его гражданско-правовая характеристика для самозанятых лиц. В итоге, как платформенная, так и сетевая форма труда носят общий признак – это IT-экосистема.

Тем не менее, сетевая форма труда позволяет объединить работодателей в рамках партнерского проекта (или развития единой стратегии) и для этого привлечь работников, тем самым обеспечивая им дополнительный трудовой доход и соблюдение социально-трудовых прав. При этом на основе локально-правового закрепления порядка применения IT-экосистемы работодателя однозначно и «императивно наличие всех признаков трудовых правоотношений» [14, с. 115]. Применимость «сетевой формы труда» может носить институциональные признаки, как: «совместная» локально-правовая база; «совместная» договорная система; «совместная» система оплаты труда – что требует системного подхода правового регулирования.

#### **СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Рожкова А.Ю., Данейкин Ю.В. Организационно-правовая природа EdTech-платформ в подготовке и сертификации персонала. // BENEFICIUM. 2022. № 1(42). С. 47-58. DOI: 10.34680/BENEFICIUM.2022.1(42).47-58.

2. Синявская О.В., Бирюкова С.С., Аптекарь А.П. [и др.]. Платформенная занятость: определение и регулирование. М.: НИУ ВШЭ, 2021. 78 с.
3. Lyutov N., Voitkovska I. Remote Work and Platform Work: The Prospects for Legal Regulation in Russia. // Russian Law Journal 2021. Vol. 9(1). Pp. 81-113. (На англ.). DOI: 10.17589/2309-8678-2021-9-1-81-113.
4. Головина С.Ю., Щербакова О.В. Изменение условий труда педагогических работников высшей школы: правовые аспекты. // Перспективы науки и образования. 2021. № 4 (52). С. 547-565. DOI: 10.32744/pse.2021.4.36.
5. Falsification and the Methodology of Scientific Re-search Programmes. In book: Criticism and the Growth of Knowledge. Ed. by I. Lakatos and A. Musgrave. Cambridge University Press, 1970. Pp. 91-195.
6. Лобова С.В., Понькина Е.В. Онлайн-курсы: принять нельзя игнорировать // Высшее образование в России. 2021. Том 30. № 1. С. 23-35. DOI: 10.31992/0869-3617-2021-30-1-23-35.
7. О внесении изменений в статьи 2 и 11 Федерального закона «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования: федер. закон Рос. Федерации от 24 апр. 2020 г. № 136-ФЗ. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_351150/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_351150/). – Дата доступа: 18.11.2022.
8. Щербакова О. В. Трансформация правового регулирования трудовых отношений научно-педагогических работников современных университетов в условиях цифровой экономики // Перспективы науки и образования. 2021. № 6 (54). С. 635–651.
9. Ключевые показатели деятельности Роструда за 2019 год. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://xn--80akibicpdbhbetz7e2g.xn--p1ai/statistics>. – Дата доступа: 19.04.2022.
10. Судебная статистика по административным делам нарушения трудового законодательства. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.cdep.ru/index.php?id=79&item=5896>. – Дата доступа: 19.04.2022.
11. Алиева З. А. Ответственность работодателя за несоблюдение условий трудового договора // Юридический вестник ДГУ. 2021. Т. 39. № 3. С. 127–131.
12. О направлении Рекомендаций по применению гибких форм занятости в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции на территории РФ: Письмо Минтруда России от 23.04.2020 № 14-2/10/П-3710. КонсультантПлюс. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_351512/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_351512/) – Дата доступа: 14.04.2022.
13. Рожкова А.Ю. Правовой статус работника: цифровой профиль и цифровые доходы. // Юридический вестник Дагестанского государственного университета, Т. 38, № 2, 2021. С.99-107. DOI: 10.21779/2224-0241-2021-38-2-99-107.
14. Рожкова А. Ю. Особенности дистанционного труда: сетевая и платформенная занятость. // Юридический вестник ДГУ. 2022. Т. 42, № 2. С. 112–120. DOI: 10.21779/2224-0241-2022-42-2-112-120.
15. Федеральный закон от 06.04.2011 N 63-ФЗ (ред. от 14.07.2022) «Об электронной подписи». КонсультантПлюс. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_112701/1d9a7d8c65fe414edd67e5ae8acfa41bdbe52ba1/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_112701/1d9a7d8c65fe414edd67e5ae8acfa41bdbe52ba1/). – Дата доступа: 18.11.2022.
16. Федеральный закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» от 08.12.2020 N 407-ФЗ. КонсультантПлюс. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_370070/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_370070/). – Дата доступа: 18.11.2022.
17. Постановление Правительства РФ от 07.12.2020 N 2040 «О проведении эксперимента по внедрению цифровой образовательной среды» (вместе с «Положением о проведении на территории отдельных субъектов Российской Федерации эксперимента по внедрению цифровой образовательной среды») (2020) КонсультантПлюс. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_370409/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_370409/) – Дата доступа: 13.11.2022.

18. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 04.11.2022). КонсультантПлюс. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/). – Дата доступа: 13.11.2022.
19. Рожкова А.Ю., Данейкин Ю.В., Трифонов В.А. Научная организация труда кадров и цифровые инструменты // BENEFICIUM. 2021. № 2(39). С. 27-38. DOI: 10.34680/BENEFICIUM.2021.2(39).27-38.
20. Рожкова А.Ю. Перспективы занятости населения: формирование цифровых прав и компетенций. // Информационное общество, 2020, № 3, с. 7-12.
21. О развитии цифровой экономики: Декрет Президента Республики Беларусь № 8, от 21.12.2017 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://pravo.by/document/?guid=12551&p0=Pd1700008&p1=1>. – Дата доступа: 18.11.2022.
22. Рожкова А.Ю., Брилёва В.А. Договор и смарт-контракт: правовой обзор. / Международная научно-практическая конференция «Цифровая экономика – инструмент и среда общественного развития» Псков, 18-19 мая 2021 года. – Псков : ПсковГУ, с. 151-157.