
ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА И ПРАВА СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

PROBLEMS OF LABOUR LAW AND SOCIAL SECURITY

Обзорная статья

УДК/UDC 349.2

DOI: 10.21779/2224-0241-2022-42-2-112-120

Особенности дистанционного труда: сетевая и платформенная занятость

А. Ю. Рожкова

Псковский государственный университет, г. Псков, Российская Федерация, annroz80@yandex.ru

Аннотация. В статье предложено толкование явления «сетевая и платформенная занятость труда», дано уточнение правовой природы, а также общие и особенные признаки. Анализ норм трудового законодательства в порядке обеспечения социально-трудовых прав «сетевого» работника и обзор практики защиты прав показывают на коллизии и пробелы локально-правового регулирования вследствие недостаточной правопреемственности. Раскрыты проблемы неоднозначного понимания в разграничении платформенной и сетевой занятости, несистемным подходом публичного регулирования, связанного с повышением нагрузки работника при использовании гибридной формы труда, а также правовой индифферентностью «платформенных работодателей». Особенности правоприменения по защите прав работников позволяют утверждать об императивности соблюдения и исполнения норм трудового права при использовании информационно-коммуникационных и цифровых технологий в осуществлении дистанционной занятости. Предложен системный взгляд о формировании дистанционных «сетевых» трудовых правоотношений на основе локально-правового регулирования в сфере образования.

Ключевые слова: платформенная занятость, сетевая занятость, цифровые экосистемы труда, «сетевой» работник, «сетевой» работодатель, дистанционный труд, социально-трудовые права

Для цитирования: 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

Review article

Particularities of remote labour: network and platform employment

Anna Y. Rozhkova

Pskov State University, Pskov, Russian Federation, annroz80@yandex.ru

Abstract. The article offers the interpretation of the phenomenon of "network and platform labor employment", clarifies the legal nature, as well as general and special signs. The analysis of the norms of labor legislation in order to ensure the social and labor rights of the "network" worker and the review of the rights protection practice show the collisions and gaps of the local legal regulation due to insufficient legal succession. The problems of ambiguous understanding in differentiation of platform and network employment, non-systemic approach of public regulation connected with increase of employee's load when using hybrid form of labor, and also legal indifference of "platform employers" are disclosed. The specifics of law enforcement for the protection of workers' rights allow us to argue about the imperative of compliance and enforcement of labor law norms in the use of information and communication and digital technologies in the implementation of distance employment.

Keywords: platform employment, network employment, digital labor ecosystems, 'network' employees, 'network' employers, distance labor, social and labor rights

For citation: Rozhkova A. Y. Particularities of remote labour: network and platform employment. *Yuridicheskiy vestnik DGU = Law Herald of DSU*, 2022, vol. 42, no. 2, pp. 112–120. DOI: 10.21779/2224-0241-2022-42-2-112-120 (In Russ.).

Эволюция современной парадигмы развития платформенных экосистем трудовой занятости демонстрирует накопленный опыт. Актуальны платформенная занятость и правовое регулирование

в работе Н. Лютова и И. Войтковской [1, с. 92], проблемы толкования правовых институтов в рамках «цифрового права», обеспечения социально-трудовых прав, налогообложения самозанятых лиц

и судебной правозащиты работников. Н.А. Симченко и М.Л. Беркович рассматриваются образовательные экосистемы [2, с. 500] «как целостные системы сетевых взаимодействий». В работе О. А. Плоцкой раскрывается опыт правового регулирования цифровой трансформации образовательной среды на федеральном уровне [3, с. 7].

Об институте нормирования и оценки труда, правовых аспектах профессиональной деятельности обсуждают положения авторы [4, с. 554] в отношении увеличения разных видов нагрузки (научной, педагогической, методической, воспитательной, организационной) в условиях гибридного образования, требующие решений на локально-правовом уровне в обеспечении норм трудового законодательства. Обозначена проблема недостаточного правового регулирования трудоустройства на платформенные системы [5, с. 651] при заключении трудовых договоров, подаче сведений о «платформенном» работнике в ПФР и ФСС, своевременной и полной оплате за труд.

В отношении основного института оплаты труда автором исследования З.А. Алиевой в ходе судебного анализа показана значительная доля правонарушений работодателями по невыплате заработной платы, об отказе в обеспечении социальных гарантий и компенсаций, где за «невыдачу работнику полагающихся выплат работодатели несут согласно статье 145.1 УК РФ» [6, с. 130].

В докладе НИУ ВШЭ представлен зарубежный опыт правового регулирования рынка труда [7, с. 65, 74]. Выявлены особенности: многосторонность отношений «работники – IT-партнеры – работодатели»; правовые риски форм занятости (разовой, периодичной, кластерной по конкретному заказу, негарантированной); порядок предоставления электронных социальных гарантий. По мнению О.В. Синявской, в НИУ ВШЭ есть риски сжатия рынка традиционной занятости и становления платформенных неформальных, теневых отношений в целях ухода от налогов и иных социальных обязательств работодателем перед работником.

Особый интерес представляет исследование Д.П. Геворкьяна о правотворчестве в области социального обеспечения и гарантий на уровне субъектов Российской Федерации, где отмечена значимость автономности, не противоречащей конституционности во избежание зарегулированности в виде дополнительных условий в предоставлении социальных гарантий [8, с. 113].

В свою очередь, обозначим в цифрах формирование трудовых отношений с «сетевыми работодателями как «агрегаторами маркетплейсов», где по данным Центра стратегических инициатив России 33 % «работают по трудовому договору» [9], где предусмотрено интеграция и агрегация с государственными порталами ФНС, ОПФ и ФОМС.

Обозначим основные понятия «платформенной и сетевой занятости». Общим признаком служит дистанционность (ст. 312.1–312.9 ТК РФ) заключения электронных трудовых договоров, соглашений, документальных подтверждений вре-

менной нетрудоспособности — предусматривающих локально-правовое регулирование и коллективным договором при согласовании с профсоюзной организацией.

Существенна правовая преемственность локальных норм и условий коллективного договора на принципе автономности и равноправия, в том числе в уточнении места работы в части обеспечения прав на безопасные условия и охрану дистанционного труда. Ведь указанная норма неоднозначно закрепляет «без отрыва от работы» о месте или выполнении трудовых функций».

Еще общим признаком служит применение «информационно-телекоммуникационных сетей, ... и сетей связи общего пользования» (ст. 312.1 ТК РФ). Подобные сети должны соблюдать права работников в части защиты персональных данных в порядке уведомления и согласования, где закреплен порядок подписания электронного согласия на обработку данных. Здесь особенность состоит в том, что общие сети Интернет заключают цифровые (или платформенные) соглашения гражданско-правового характера по предоставлению информационных услуг по доступу к экосистеме, где предоставляется право осуществлять трудовые функции. В связи с этим возникает неопределенность характера правоотношений при осуществлении трудовых функций или профессиональной деятельности, когда «платформенный» работодатель оказывает гражданские услуги по доступу к экосистеме, например, в сфере доставки товаров. Возникает необходимость разграничить правовой статус исполнителя труда, когда платформенная экосистема применима для самозанятых лиц при заключении гражданского договора по оказанию профессиональных услуг, тем самым закрепить гражданско-правовое регулирование на основе договора. Следовательно, субъектами подобных правоотношений выступают IT-заказчик и самозанятое лицо, где местом исполнения профессиональных услуг служит цифровая экосистема, тем самым обозначить подобную занятость «платформенной». И такие отношения можно характеризовать как гражданско-правовые. А платформенная занятость имеет особые признаки как, временная, неполная, фриланс, дополнительная — где не предусмотрены социально-трудовые права.

С учетом указанных особенностей предлагается разграничить понятие «платформенная занятость» как формы гражданско-правовых правоотношений с самозанятыми лицами на основе прямого договора и применение электронной сети (или экосистемы) как места заключения цифрового договора, исполнения профессиональных услуг и уплаты вознаграждения.

В свою очередь, при применении информационно-телекоммуникационных сетей, правообладателем которых является работодатель, он обязан обеспечить защиту не только персональных, но и трудовых данных для их передачи в фонд социального страхования и пенсионный фонд, в том числе для учета трудового стажа, иных трудовых

достижений в обеспечение социальных прав работника. Однако не всегда работодатель является правообладателем, порой он привлекает третью сторону в лице IT-поставщика, с которым заключает гражданско-правовые договоры или государственные (муниципальные) контракты по оказанию услуги доступа к экосистеме.

По сути, трудовые правоотношения усложнены участием третьего лица и носят сложный состав, где значимо определить ответственное лицо за сохранность сведений о трудовой деятельности работника в целях обеспечения социально-трудовых прав работника. Переход действующих работников на электронный трудовой учет вместо трудовой книжки сложно назвать массовым в силу субъективности и недостаточного уровня доверия в надежность. При этом передача данных третьим лицам кроме ПФР и ФСС требует заключения дополнительного соглашения с работником об обеспечении передачи, обработки, хранении всех данных.

Одним словом, общие признаки формируют правоотношения, связанные с применением информационных сетей. Трудовые правоотношения формируют триаду субъектов «работодатель – IT-поставщик – работник», где местом работы, заключения трудовых договоров, соглашений, уведомлений, учета трудовых результатов и социальных прав работника служит экосистема на праве собственности. Такая экосистема интегрируется с единым государственным порталом, в том числе трудовой инспекцией для целей налогообложения, обеспечения и защитой социальных прав.

В отношении «сетевой занятости» работников, кроме сложного состава трудовых отношений в связи с применением электронной сети (экосистемы), уместно раскрыть еще особенные признаки, связанные с *сочетанием традиционного и дистанционного труда*, выполняемого в рабочее время на рабочем месте предприятия или организации и удаленно. Здесь надо отметить, что «сетевая» форма занятости предусматривает два обязательных компонента, такие как *наличие экосистемы и единой цели* осуществления трудовых действий работников, привлеченных для реализации совместных проектов предприятий, носящих корпоративные признаки деятельности при эффективном распределении труда работников и их оплаты. Другими словами, на примере труда в сфере образования при реализации совместных образовательных программ учреждений как *разных работодателей*, имеющих разные порядки по тарификации оплаты труда, предлагается уточнить и, тем самым, разграничить понимание «сетевой занятости» работников.

По смыслу статьи 15 Закона № 273-ФЗ в целях обеспечения образовательного процесса при оказании образовательных услуг в сфере профессионального и высшего образования закреплена сетевая форма взаимодействия, которая предусматривает привлечение образовательных учреждений на договорных условиях по «сетевизации» и «цифровизации» образовательной инфраструктуры.

Особенность привлечения «совместного труда» связана с тем, что не все работники образовательного учреждения участвуют в таких образовательных программах при выполнении трудовых функций. Кроме того, «совместный труд» существенно зависит от срочности реализации образовательной программы, что делает подобную «сетевую занятость» временной, не характерной для трудовых правоотношений и обеспечения прав работников. Работодатели, реализующие совместные программы, условно обозначим как «сетевые» в силу применения единой платформенной экосистемы и организации деятельности на условиях сетевого договора между базовой организацией и сетевыми партнерами-организациями.

Объективное понимание «сетевой занятости» работников образования связано со снятием риска начисления разных величин оплаты труда, учета рабочего времени и отчетности трудовых результатов в экосистеме.

На сегодня «сетевыми» работодателями в области образования наблюдается недостаточный опыт в силу недостаточного публичного толкования «сетевого партнерства», его правовой природы и типичности сетевого договора, где в разных рекомендациях Миннауки РФ и Минпросвещения РФ* закреплена посыл локально-правового регулирования и диспозитивности сетевого договора. По сути, возникает коллизия императивности заключения трудовых правоотношений с «сетевыми» работниками и диспозитивности сетевого договора между «сетевыми» работодателями, что императивно требует гармонизированного (или совместного) порядка закрепления системы оплаты труда как основной формы обеспечения трудовых прав. Тем не менее, европейский опыт демонстрирует применение трудовых договоров «по вызову» или «с нулевым количеством часов» [10].

Обозначим, что «сетевая занятость» работников носит тройственную природу. Есть *техноло-*

* Постановление Правительства РФ от 07.12.2020 № 2040 «О проведении эксперимента по внедрению цифровой образовательной среды»; Письмо Минпросвещения России от 10.04.2020 № 05-398 «О направлении методических рекомендаций»; Письмо Минпросвещения России от 12.10.2020 № ГД-1736/03 «О рекомендациях по использованию информационных технологий»; Приказ Минобрнауки России № 882, Минпросвещения России № 391 от 05.08.2020 «Об организации и осуществлении образовательной деятельности при сетевой форме реализации образовательных программ» (вместе с «Порядком организации и осуществления образовательной деятельности при сетевой форме реализации образовательных программ»); Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 (ред. от 13.05.2019) «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». Дос-туп из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

гическая суть, которая выражена нормой абзаца 1 статьи 312.1 ТК РФ «дистанционная работа» с помощью «информационно-телекоммуникационных сетей, сети «Интернет» и сетей связи общего пользования» с позиции применения сетевых платформ и «сервисов»; применение *локальных систем и внешних сетей* (абз. 5 ст. 312.1 ТК РФ), где закреплено право работодателя установить порядок электронного документооборота. При этом основным институтом остается трудовой договор, который важно отличать от публичной оферты (или «пользовательского соглашения») гражданско-правового характера (ст. 494 ГК РФ), связанного с предоставлением информации сети «Интернет».

Организационно-правовая суть выражена заключением трудового договора или дополнительным соглашением (абз.2 ст. 321.1 ТК РФ), а также профессиональными стандартами, устанавливающие трудовые функции и трудовые действия. При этом трудовые функции определяются также локальными актами работодателем (абз.3 ст. 312.1 ТК РФ). В рамках организации и обеспечения качества реализации образовательных программ сетевой формы (п. 2, 3 ст. 15 Закона № ФЗ-273) предусмотрено заключение сетевого договора, регулирующего правоотношения сторон — базовой организации и организации-участника по поводу внесения изменений в образовательную программу, порядка перевода обучающихся в организацию-участника без отчисления из базовой организации. Порядок заключения трудовых договоров с дистанционным работником закреплен главой 49.1 ТК РФ, в том числе предусматривается проект приказа ФНС РФ гражданского порядка заключения договора «Об утверждении XML формата представления договорного документа в электронной форме». Данный проект указывает на волеизъявление двух сторон для «передачи, хранения, воспроизведения на материальном носителе в неизменном виде» в электронной среде. Материальный вид имеет визуализацию архитектуры свойственных договору элементов «начальным файлом обмена информацией», где могут быть включены иные договорные документы, как дополнительное соглашение, выступающие неотъемлемым элементом основного файла договора.

Для правильности понимания отметим, что «сетевой договор» между работодателями — сетевыми партнерами может предполагать его заключение с помощью информационных и телекоммуникационных сетей, совокупности сервисов по поводу применения сетевой цифровой профессиональной платформы (далее — СЦПП) и закрепления «сетевых» трудовых отношений работников: «работник — поставщик СЦПП — работодатель».

Правовая природа договоров в электронных сетях проанализирована автором А. Абдуджалиловым [11, с. 80]. На основе научного обзора толкования договора как «многоуровневое соглашение по поводу многоплановых обяза-

тельств» обозначим *специальные свойства* «сетевого договора» как:

- высокая диспозитивность (ст. 421 ГК РФ);
- публичность (ст. 426 ГК РФ);
- консенсуальность (п.1 ст. 425 ГК РФ);
- возмездность на уровне встречных обязательств (ст. 328, п.1 ст. 423 ГК РФ);
- процессность формирования правоотношений в электронной сети (п. 1 ст. 434 ГК РФ) на предмет возникновения, изменения, прекращения «сетевых прав и обязанностей»;
- режим виртуальности (место-портал заключения) и электронной подписи по трудовым договорным отношениям (ст. 22.3 ТК РФ).

Совместный труд в рамках сетевого партнерства: «вуз — предприятие», «базовая организация — академический институт — предприятие» [12] раскрывает *организационную* суть сетевой занятости по поводу *единой цели* объединения и синхронизации образовательных и методических разработок, а также регистрации, обмена данных трудовых действий.

Законодателем закреплена дистанционная занятость статьей 1 Закона № 407-ФЗ, где также признаком является *контроль работодателя* выполнения трудовых функций; *договорной* признак, предусматривающий порядок согласования условий трудовых отношений; присутствует *срочность* в рамках действия трудового договора, а также признак *постоянной* и *временной* занятости. Однако в рассматриваемой норме статьи 1 Закона № 407-ФЗ пункта 2 оформление трудовых отношений имеет противоречие в части документооборота, где закреплена как электронная, так и бумажная форма. Подача заявления работником имеет письменную форму, а заключение трудового договора (или соглашения) — «путем обмена электронными документами», не исключая применение электронной подписи (ч. 1 и 2 ст. 6 Закона № 63-ФЗ)*. Остальные особенности, связанные с заключением трудового договора впервые, порядка ознакомления и регистрации в системе персонифицированного учета, предусматривают электронный порядок обмена данными.

В отношении письменного заявления работника можно отметить, что заявительный порядок содержит применение именно права на волеизъявление работником, а волеизъявление может носить как электронную, так и письменную форму. Если отмечать письменную форму заявления как скан оригинального документа, то есть опасения на предмет достоверности подписи заявителя. Поэтому такой риск уместно устранить введением локальных правил по ведению электронного документооборота с применением электронным подпи-

* Об электронной подписи: Федеральный закон от 06.04.2011 № 63-ФЗ (ред. от 02.07.2021) // Законодательство России. [Электронный ресурс]. URL: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102146610> (дата обращения 14.04.2022).

сей. Так, пунктом 3 статьи 1 Закона № 407-ФЗ закреплено применение электронной подписи, но не исключает локально закрепить «иную форму» подписи — что вносит опять коллизионный признак. Еще раз отметим, что законодательную коллизию можно устранить локальным порядком электронного оборота с электронными подписями.

Трудовая деятельность и отчетность в целях контроля исполнения трудовых функций сопровождается порядком электронного подтверждения (п. 3 ст. 1 Закона № 407-ФЗ), который опять же устанавливается на локальном уровне и коллективным договором с учетом «мнения выборного органа профсоюзной организации». Электронное подтверждение касается факта передачи документов или данных — что может служить юридическим признаком исполнения порядка (или процедуры). Это касается также уведомления, ознакомительного порядка и согласования задач и целей трудовых функций. Если отмечать о процедуре разрешения выявленных нарушений внутреннего трудового порядка, то данной нормой закреплена электронная форма с условием соблюдения прав на волеизъявление работника, где не исключается также письменная форма.

Особый интерес составляет норма пункта 4 статьи 1 Закона № 407-ФЗ о *режиме рабочего времени* и отдыха, регулирование которой основано локально-правовым порядком, в том числе в определении продолжительности и периодичности выполнения трудовых функций — что в целом требует дополнительных уточнений, но оставляет «на усмотрение работника». Возникает вопрос о применимости *пределов времени* и *критериев* исполнимости трудовых функций по такому «усмотрению».

Так, Письмо Минтруда* (п.2) дает разъяснение о согласовании сторон (ст. 102 ТК РФ) — однако не раскрывает механизм слежения исполнения трудовых функций, в том числе в сети (платформе). При этом сама сеть (например, CRM-маркетинг, Битрикс24, иные) может технически устанавливать начало работы, продолжительность, завершение и трудовой результат, где может быть учтено суммарное количество отработанного времени, пределы которого не раскрыты, так как оставлено на локально-правовое регулирование, но законодательно установлено: не превышает «установленной продолжительности ежедневной работы».

Приказом Минобрнауки** пределы ясно установлены в размере 36 часов в неделю (ст. 333 ТК

РФ), не исключая иные виды работ (п.1 Приложения Примечание), о которых ранее в статье отметили проблемы. Дана отсылка на Приложение Приказа № 1601 от 22.12.2014, где установлена «продолжительность рабочего времени педагогических работников в зависимости от должности и норм времени в неделю» (п. 1, 2). Включены все виды работ (примечание 1 к пункту 2.8.2) — от учебных до мониторинговых мероприятий. Однако не наблюдается учет видов работ и рабочего времени с электронными сетевыми ресурсами по осуществлению аналогичных мероприятий. Подпунктом 4 пункта 2.8.2 установлена норма, закрепляющая применимость дополнительного соглашения с работником в связи с исполнением работ сверх установленной нормы, но при отсутствии учета рабочего времени работ с электронными сетевыми ресурсами. В этом случае предусмотрено локально-правовое регулирование соотношения педагогической и иной работы «в пределах рабочей недели или учебного года», где сетевая форма работы относится к иной. Поэтому представляется, что здесь присутствуют сетевые признаки *трудовых действий* преподавателем такие, как:

- разработка образовательных цифровых инструментов;
- мониторинг и анализ образовательных результатов по цифровым следам обучающихся при сопровождении курса (модуля);
- анализ соответствия целевых и результирующих показателей реализации курса (модуля) и адаптация;
- трудовые действия по работе с программными системами и сервисами по электронному мониторингу обновления методических и иных разработок;
- тестирование образовательных программ и создание «цифрового паспорта» программы для оценки качества и доступа для получателей образовательных услуг. В целом, требуется локальный порядок слежения ведения методической, научной или иной работы, чтобы дать правовую оценку на предмет соблюдения трудовых прав.

В сложившейся практике есть учет результатов, выраженных в объеме единиц научных и методических разработок, вознаграждение которых осуществляется эффективным контрактом в форме дополнительного соглашения, положение которого должно носить прозрачность и однозначность критериев к результатам. В противном случае нет гарантии соблюдения трудовых прав на вознаграждение за иную работу, что выступает фактом не исполнения норм трудового законодательства со стороны работодателя.

Последним абзацем пункта 4 статьи 1 Закона № 407-ФЗ ясно указано дистанционное взаимодействие, в том числе сетевое, работника и работодателя в рамках рабочего времени, где сетевая плат-

деления учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре: Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 (ред. от 13.05.2019).

* 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 // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. URL: <https://docs.cntd.ru/document/564802414> (дата обращения 14.04.2022).

** О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке опре-

форма может отслеживать трудовой процесс и отчетность в указанных пределах. Предполагаем применить принцип почасовой оплаты, которую можно закрепить дополнительным соглашением к трудовому договору в виде «бонусных ставок» для «сетевых» работников путем включения в совместные локальные нормы и сетевого договора «системы заработанных привилегий» [13, с. 36].

Если применять эффективный контракт, то уместно применить критерий «время + результат» иной работы в сетевой образовательной программе для того, чтобы избежать ненадлежащее исполнение условий трудового договора, риск превышения норм времени и ограниченности в полном вознаграждении работника, в том числе снижение заработной платы как правонарушение (п. 5 ст. 1 Закон № 407-ФЗ). Дополнительно пунктом 6 того же закона закреплена компенсация дистанционному работнику по поводу применения личного оборудования и сетевых возможностей, но опять же предусматривающая локально-правовое регулирование.

Далее рассмотрим практику правоприменения по защите прав работников по статьям 312.1 – 9 ТК РФ в связи с применением сетевой занятости. При этом на основе данных трудовой инспекции [14] наблюдаем значительную долю (29 %) обращений по заработной плате и (4 %) по переходу на дистанционную занятость в связи с коронавирусом.

За период первого полугодия 2021 года по административным делам (далее — АД) о нарушениях трудового законодательства [15] наблюдается (рис.1) наибольшее количество дел по заработной плате (89 %), по спорам предоставления социальных прав (5 %). Пока незначительная доля (0,2 %), но есть прецеденты нарушения защиты персональных данных. Объем восстановленных прав по заработной плате составил 97 %, в том числе моральный вред — 3,5 млрд. руб., где отказ в удовлетворении — 3,4 %. По защите социальных прав: объем восстановленных прав — 88,45 %, в том числе объем морального вреда — 79,4 млн. руб., отказов в удовлетворении — 12 %. Эти данные подтверждают коллизии правоприменения трудового законодательства.



Рис. 1. Объем административных дел нарушения трудового законодательства

По аналогии судебного прецедента Yandex.taxi и Uber [16] возникли проблемы применения дистанционной занятости, где предметом трудовых споров выступило отсутствие в договорах соблюдения правил внутреннего трудового порядка, условий труда работнику, аффилиации к организации — работодателю, должностной инструкции, медицинского осмотра, размера вознаграждения, контроля выполнения трудовых функций [17].

Приведем пример разрешения трудового спора [18] по статье 312.2 ТК РФ. Так, по делу А62-2793/2021 гр. Ларионова В.Г. являлась работником двух работодателей ООО «ВестТрансЛайн» и ООО «ЛогистикСервис», которыми предоставлен отпуск по уходу за ребенком. Работодатель ООО

«ВестТрансЛайн» предоставил электронные сведения по выплате пособия согласно ст. 256 ТК РФ, указав «что работник вышел 11.10.2020 в ООО «ВестТрансЛайн» на неполный рабочий день на 4 часа» по совместительству 0,25 ставки по дополнительному соглашению в дистанционной форме «сетевого» труда. При этом заключено дополнительное соглашение об абонентском обслуживании рабочего места на дому как материальная мера компенсации работнику кормящей матери. Пособие по уходу выплачивалось с 11.10.2020 по 29.11.2020, было прервано очередным отпуском работника, а с 29.12.2020 поданы работодателем сведения для выплаты пособия по уходу за ребенком. Двумя работодателями также подавались электронные сведения по выплате временной нетрудоспособности работника (пп.2 п.1, п. 1.1 ст. 7 Закона № 165-ФЗ). При этом работник продолжала осуществлять неполную занятость у одного работодателя, у второго работодателя ООО «ЛогистикСервис» — полный

* Апелляционное определение Мосгорсуда от 22.11.2019 по делу № 33–53437/2019.

** Решение Петроградского районного суда г. Санкт-Петербурга от 07.07.2020 по делу №2–1656/2020.

рабочий день при выходе их отпуска по уходу за ребенком. По сути, социально-трудовые права были обеспечены в полном объеме обоими работодателями. Но региональное отделение ФСС решило, что суммарное сокращение рабочего времени составило 2 часа, в связи с чем нет оснований для выплаты пособия по уходу за ребенком, и потребовало своим решением возместить излишне выплаченную сумму 50252 руб. в период с 10.11.2020 г. по 31.01.2021 г. Судом установлено, что «фактически пособие компенсирует только 22 % среднего заработка Ларионовой В.Г., что исключает выводы Фонда», и признано недействительным принятого ненормативного акта Фондом о необоснованном возмещении.

Однако в деле № А53-10174/21 по поводу возмещения расходов по выплате пособия по беременности и родам (ч. 1 ст. 3 Закона № 255-ФЗ) в сумме 80236, 80 руб. при условии реальности трудовых отношений и всех выплат без нарушений работодателем не был заключен трудовой договор о дистанционной работе, не осуществлен испытательный срок для бухгалтера в три месяца, нет документального подтверждения о выполнении трудовых функций бухгалтера, наличествует конфликт интересов по родственному признаку — что по существу свидетельствует о наличии фиктивных отношений. Судом вынесено решение об отказе в удовлетворении требования и о признании недействительным ненормативного акта ФСС.

Подобное дело № Ф03-2997/2021 было рассмотрено в отношении социальных прав работника на выплату пособия по уходу за ребенком и неполного рабочего дня на 0,75 ставки на условиях дистанционной работы. Установлен факт, что «режим рабочего времени и, следовательно, заработная плата застрахованной сократились лишь на 25%, в то время как пособие выплачивалось в размере 40% от заработной платы». Судом установлено нарушение — с работником не заключено соглашение о дистанционной работе с рабочим временем 6 часов, не закреплен локальным актом работодателя порядок взаимодействия с дистанционным работником, что, по сути, подтверждает формальное сокращение рабочего времени и злоупотребление в виде «дополнительного материального стимулирования».

В завершение обзора судебных споров обозначим суть спора по делу № А03-843/2020. Предмет спора аналогичный «о злоупотреблении заявителем правом и необоснованной выплате работнику ежемесячного пособия по уходу за ребенком в целях дополнительного материального обеспечения за счет средств Фонда» в силу незначительного сокращения рабочего времени на 1 час в неделю. Выполнение трудовых функций осуществлялось у двух работодателей, по основному месту и совместительству на 0,5 ставки дистанционно на условиях трудового договора и дополнительного соглашения. Утверждается, что сокращение рабочего времени дистанционному работнику не служит прямым фактом злоупотребления правом.

Обзор примеров показывает очевидные правонарушения трудового законодательства, а также конфликт интересов, связанный с родственным или договорным аффилированием, следовательно, недействительностью или фиктивностью трудовых сделок. Восстановление прав предусматривает императивное наличие всех признаков трудовых правоотношений и закрепление локально-правовых норм работодателем об электронном документообороте, чтобы обеспечить социально-трудовые права по переводу на дистанционную работу и применению электронных сетей как экосистемы по передаче данных о работнике, отчетности трудовых действий, уведомлений вплоть до заключения трудовых договоров и дополнительных соглашений.

В заключение отметим, что в ходе анализа норм трудового законодательства, правовой практики применены понятия «платформенная занятость» и «сетевая занятость», где общей дефиницией служит «дистанционная занятость» и предложен системный взгляд на формирование «сетевых» трудовых правоотношений на основе локально-правового регулирования, коллективного, сетевого и трудового договора:

- организация «сетевого» труда работников согласно единой цели при синхронизации технологий и ресурсов;

- «совместный» порядок электронного документооборота и договорного производства, в том числе передачи данных и применения пользовательских соглашений о доступе к базе данных;

- интегрирование в агрегатор маркетплейсов (или создание локально-сетевой платформы) для осуществления платформенных работ труда, трудового процесса и оценки труда сетевой конструкции «работник – поставщик сетевой платформы и сервисов – работодатель»;

- агрегированный функционал по привлечению работников;

- «совместный» порядок установления субъектного состава и аффилиации: «сетевого» трудового коллектива базовой организации и организаций – участников по сетевому договору (трудовому договору), где неотъемлем уведомительный порядок о применении дистанционной «сетевой» формы трудовой занятости, а также электронный порядок обмена данными с применением электронных подписей;

- «совместный» порядок цифровых следов и результатов труда платформенной формы занятости по принципу «время + результат»;

- «совместный» порядок применения бонусных или альтернативных ставок почасовой оплаты труда сетевых работников.

В целом положения носят концептуальный взгляд и теоретико-правовую значимость в толковании дистанционной занятости и социально-трудовых прав работников в условиях цифровой и сетевой трансформации образовательной среды.

Список источников

1. Nikita Lyutov & Ilona Voitkovska. Remote Work and Platform Work: The Prospects for Legal Regulation in Russia. // *Russian Law Journal*, 2021, № 9(1), p. 81–113.
2. Симченко Н. А., Беркович М. Л. Проектирование экосистемы развития университетов в цифровой среде // *Перспективы науки и образования*. 2021. № 1 (49). С. 491–505.
3. Плоцкая О. А. Цифровая трансформация российского образования: опыт и перспективы нормативно-правового регулирования // *Юридический вестник ДГУ*. 2022. Т. 41. № 1. № 7 – 12.
4. Головина С. Ю., Щербак О. В. Изменение условий труда педагогических работников высшей школы: правовые аспекты // *Перспективы науки и образования*. 2021. № 4 (52). С. 547–565.
5. Щербак 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.
6. Алиева З. А. Ответственность работодателя за несоблюдение условий трудового договора // *Юридический вестник ДГУ*. 2021. Т. 39. № 3. С. 127 – 131.
7. Платформенная занятость: определение и регулирование / авт. коллектив: О. В. Синявская, С. С. Бирюкова, А. П. Аптекарь, Е. С. Горват, Н. Б. Грищенко, Т. Б. Гудкова, Д. Е. Карева; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт социальной политики. М.: НИУ ВШЭ, 2021.
8. Геворкян Д. П. К вопросу о пределах полномочий законодателей субъектов Российской Федерации при совершенствовании социального законодательства // *Юридический вестник ДГУ*. Т. 36. 2020. № 4. С. 113–116.
9. Онлайн-агрегаторам готовят запрет на наем физлиц по договорам ГПХ, 03.10.2022 // *Ведомости* / [Электронный ресурс]. URL: <https://www.vedomosti.ru/economics/articles/2021/10/03/889465-onlain-aggregatoram> (дата обращения: 09.05.2022).
10. Работа на интернет-агрегаторов не вписывается в Трудовой кодекс, 26.05.2021 // *Независимая газета*. [Электронный ресурс]. URL: https://www.ng.ru/economics/2021-05-26/4_8157_economics1.html (дата обращения: 03.03.2022).
11. Абдуджалилов А. Правовая характеристика договоров, заключаемых в Интернете // *Журнал российского права*. 2016. № 2. С. 71–82.
12. Сетевые формы реализации ООП / НИУ ВШЭ. [Электронный ресурс]. URL: https://www.hse.ru/data/2015/10/09/1077624112/+2_през_сетевые%20ООП_метод_рекомендации.pdf (дата обращения: 03.03.2022).
13. Сивова А. А. Реализация права осужденных на справедливое вознаграждение за труд: зарубежный опыт // *Уголовно-исполнительная система: право, экономика, управление*. 2021. № 1. С. 34–37.
14. Ключевые показатели деятельности Роструда за 2019 год. [Электронный ресурс]. URL: <https://xn--80akibicpdbetz7e2g.xn--p1ai/statistics> (дата обращения: 19.04.2022).
15. Судебная статистика по административным делам нарушения трудового законодательства. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.cdep.ru/index.php?id=79&item=5896> (дата обращения: 19.04.2022).
16. Платформенных рабочих разобьют на два класса с разными правами, 09.12.2021 // *Euronews*. [Электронный ресурс]. URL: <https://ru.euronews.com/my-europe/2021/12/09/eu-platform-workers-reclassification> (дата обращения: 06.03.2022).
17. Федоров П. Платформенная занятость. Признают ли суды отношения трудовыми // *Трудовые споры*. 2021. № 7. [Электронный ресурс]. URL: <https://e.tsp.oru/903903> (дата обращения: 06.03.2022).
18. Суд. Акт: Судебные и нормативные акты РФ. Судебные и нормативные акты РФ. [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/arbitral/doc/4uSOSIOFYkIO/> (дата обращения: 19.04.2022).

References

1. Nikita Lyutov & Ilona Voitkovska. Remote Work and Platform Work: The Prospects for Legal Regulation in Russia. *Russian Law Journal*, 2021, no. 9(1), p. 81–113.
2. Simchenko N. A., Berkovich M. L. Proektirovanie ekosistemy razvitiya universitetov v cifrovoj srede [Designing a university development ecosystem in a digital environment], *Perspektivy nauki i obrazovaniya* [Prospects of Science and Education], 2021, no. 1 (49), p. 491–505. (In Russ.).
3. Plockaya O. A. Cifrovaya transformaciya rossijskogo obrazovaniya: opyt i perspektivy normativno-pravovogo regulirovaniya [The Digital Transformation of Russian Education: Experience and Prospects of Legal and Regulatory Regulation], *Yuridicheskij vestnik DGU* [Law Herald of DSU], 2021, vol. 41, no. 1, pp. 7–12. (In Russ.).
4. Golovina S. Yu., Shcherbakova O. V. Izmenenie uslovij truda pedagogicheskikh rabotnikov vysshej shkoly: pravovye aspekty [Changing working conditions for higher education teachers: legal aspects], *Perspektivy nauki i obrazovaniya* [Prospects of science and education], 2021, no. 4 (52), pp. 547–565. (In Russ.).
5. Shcherbakova O. V. Transformaciya pravovogo regulirovaniya trudovyh otnoshenij nauchno-pedagogicheskikh rabotnikov sovremennyh universitetov v usloviyah cifrovoj ekonomiki [Transformation of the legal regulation of the labour relations of scientific and pedagogical staff in modern universities under the condi-

tions of the digital economy], *Perspektivy nauki i obrazovaniya* [Prospects of science and education], 2021, no. 6 (54), pp. 635–651. (In Russ.).

6. Alieva Z. A. Otvetstvennost' rabotodatelya za nesoblyudenie uslovij trudovogo dogovora [Liability of the employer for not complying with the terms of the employment contract], *Yuridicheskij vestnik DGU* [Law Herald of DSU], 2021, vol. 39, no. 3, pp. 127–131. (In Russ.).

7. Platformennaya zanyatost': opredelenie i regulirovanie [Platform employment: definition and regulation], author team: O. V. Sinyavskaya, S. S. Biryukova, A. P. Apothecary, E. S. Gorvat, N. B. Grishchenko, T. B. Gudkova, D. E. Kareva; National Research University "Higher School of Economics", Institute of Social Policy. Moscow: NIU VSHE Publ., 2021, p. 78. (In Russ.).

8. Gevork'yan D.P. K voprosu o predelakh polnomochij zakonodatelej sub"ektov Rossijskoj Federacii pri sovershenstvovanii social'nogo zakonodatel'stva [K voprosu o predelakh polnomochij zakonodatelej sub"ektov Rossijskoj Federacii pri sovershenstvovanii social'nogo zakonodatel'stva] // *Yuridicheskij vestnik DGU* [Law Herald of DSU], 2020, vol. 36, no. 4, pp. 113–116. (In Russ.).

9. Onlajn-agregatoram gotovyat zapret na naem fizlic po dogovoram GPH, 03.10.2021 [Online aggregators are preparing a ban on hiring natural persons under employment contracts, 03.10.2021], *Vedomosti* : websait. (In Russ.). Available at: <https://www.vedomosti.ru/economics/articles/2021/10/03/889465-onlain-agregatoram> (accessed: 19.04.2022).

10. Rabota na internet-agregatorov ne vpisyvaetsya v Trudovoj kodeks, 26.05.2021 [Working for internet aggregators does not fit the Labour Code, 26.05.2021], *Nezavisimaya gazeta*: websait. (In Russ.). Available at: https://www.ng.ru/economics/2021-05-26/4_8157_economics1.html (accessed: 03.03.2022).

11. Abdudzhililov A. Pravovaya harakteristika dogovorov, zaklyuchaemyh v Internetе [Legal characteristics of contracts concluded on the Internet] // *ZHurnal rossijskogo prava*. 2016, no. 2, p. 71–82. (In Russ.).

12. Setevye formy realizacii OOP [Network forms of implementation of the EOP], NIU VSHE: websait. (In Russ.). Available at: https://www.hse.ru/data/2015/10/09/1077624112/+2_prez_setevye%20OOP_metod_rekomendacii.pdf (accessed: 03.03.2022).

13. Sivova A. A. Realizaciya prava osuzhdennyh na spravedlivoe voznaग्रazhdenie za trud: zarubezhnyy opyt [Implementing the right to fair remuneration for prisoners: international experience], *Ugolovno-ispolnitel'naya sistema: pravo, ekonomika, upravlenie* [Penal enforcement system: law, economics, management], 2021, no. 1, pp. 34–37. (In Russ.).

14. Klyucheve pokazateli deyatelnosti Rostruda za 2019 god [Key performance indicators of the Federal Labour Office for 2019]. (In Russ.). Available at: <https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/statistics> (accessed: 09.05.2022).

15. Sudebnaya statistika po administrativnym delam narusheniya trudovogo zakonodatel'stva [Court statistics on administrative cases of labour law violations]. (In Russ.). Available at: <http://www.cdep.ru/index.php?id=79&item=5896> (accessed: 09.05.2022).

16. Platformennyh rabochih razob'yut na dva klassa s raznymi pravami, 09.12.2021. [Platform workers to be split into two classes with different rights, 09.12.2021], *Euronews*. (In Russ.). Available at: <https://ru.euronews.com/my-europe/2021/12/09/eu-platform-workers-reclassification> (accessed: 06.03.2022).

17. Fedorov P. Platformennaya zanyatost'. Priznayut li sudy otnosheniya trudovymi [Platform employment. Do the courts recognise the relationship as an employment relationship], *Trudovye spory* [Labor disputes], 2021, no. 7. (In Russ.). Available at: <https://e.tspor.ru/903903> (accessed: 06.03.2022).

18. SudAkt: Sudebnye i normativnye akty RF. Sudebnye i normativnye akty RF. [SudAct: Judicial and Regulatory Acts of the Russian Federation. Judicial and regulatory acts of the Russian Federation]. (In Russ.). Available at: <https://sudact.ru/arbitral/doc/4uSOSIOFYkIO/> (accessed: 19.04.2022).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Рожкова Анна Юрьевна, кандидат экономических наук, магистр юриспруденции, доцент кафедры, ФГБОУ ВО «Псковский государственный университет», г. Псков, Российская Федерация. E-mail: annroz80@yandex.ru

Поступила в редакцию 30.04.2022 г.;
одобрена после рецензирования 11.05.2022 г.;
принята к публикации 14.05.2022 г.

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Rozhkova Anna Yuryevna, Ph.D. in Economics, Master of Science in Law, Assistant professor, Federal State Educational Institution of Higher Professional Education "Pskov State University", Pskov, Russian Federation. E-mail: osmandgu@gmail.com

Received 30.04.2022; approved after reviewing 11.05.2022; accepted for publication 14.05.2022