

УДК 349.2:004.9(045)

*Ю.Ю. Изварина***ЦИФРОВИЗАЦИЯ ТРУДОПРАВОВЫХ ОТНОШЕНИЙ:  
ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ**

Обновленные национальные цели развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года, утвержденные Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2024 № 309, содержат важнейшие направления дальнейшего развития нашей страны, в том числе, такие как: технологическое лидерство, цифровая трансформация государственного и муниципального управления, экономики и социальной сферы, предполагающих автоматизацию большей части транзакций в рамках единых отраслевых цифровых платформ и модели управления на основе данных с учетом ускоренного внедрения технологий обработки больших объемов данных, машинного обучения и искусственного интеллекта. Достижение данных целей, определенных Президентом РФ как основополагающие для современного развития государства, системы органов государственного управления, невозможно без стратегического развития отрасли трудового права. Базисом достижения данных национальных целей развития считаем развитие триединства направлений: цифровизация трудовых отношений – расширение применения искусственного интеллекта в сфере труда и занятости – развитие новых форм занятости, таких как дистанционный труд, платформенная занятость. Целью цифровизации трудовых отношений является повышение эффективности, оптимизация ресурсов, улучшение коммуникации и обеспечение более гибкого и прозрачного управления персоналом. В рамках цифровизации трудовых отношений компании применяют различные инструменты и технологии, такие как электронные системы управления персоналом, онлайн-платформы для рекрутинга и подбора персонала, автоматизированные системы контроля рабочего времени, виртуальные рабочие пространства и другие цифровые решения. Новые цифровые решения в рамках управления персоналом могут стать одним из драйверов развития российской экономики, позволят произвести адекватную экономию средств работодателя. Автоматизация производства, расширение найма дистанционных работников, оптимизация применения искусственного интеллекта в рабочих процессах ставят вопрос об углублении научных исследований данных аспектов в трудовом праве.

*Ключевые слова:* цифровизация трудовых отношений, социальная политика, работодатель, дистанционный работник, цифровая платформа, трудовой договор, внутренняя политика.

DOI: 10.35634/2587-9030-2024-8-2-249-258

**Ссылка на статью:**

Изварина Ю.Ю. Цифровизация трудовых отношений: основные положения и перспективы развития // Вестн. Удм. ун-та. Социология. Политология. Международные отношения. 2024. Т. 8, вып. 2. С. 249–258. <https://doi.org/10.35634/2587-9030-2024-8-2-249-258>

**Введение**

Цифровизация приводит к появлению новых видов работы, изменению требуемых навыков и специализаций, а также появлению новых условий работы. Цифровизация может приводить к усиленной автоматизации и замене работников на машины и программы. Изучение проблем цифровизации трудовых отношений позволяет определить, какие права работников могут быть ущемлены и каким образом их можно защитить. Цифровизация правового регулирования трудовых отношений способствует улучшению доступности информации, оптимизации процессов и повышению эффективности управления трудовыми процессами. Однако внедрение новых технологий также требует адаптации законодательства к изменяющимся реалиям и учета особенностей различных отраслей и типов трудовых отношений, поэтому изучение вопросов цифровизации правового регулирования (оформления) трудовых отношений является актуальным. Цифровизация правового регулирования трудовых отношений представляет собой новую парадигму в области трудового права и трудовых отношений. Она основана на использовании современных информационных технологий и цифровых инструментов для улучшения процессов оформления и регулирования трудовых отношений, при этом вопросы, связанные с защитой трудовых прав работников в случае упразднения удаленных рабочих мест, исследователями в научной литературе часто отдельно не рассматриваются.

### Современные концепции цифровизации

Современные концепции цифровизации правового регулирования трудовых отношений направлены на применение информационных технологий и цифровых инструментов для улучшения управления трудовыми процессами и обеспечения прав работников. Одной из таких концепций является электронное правительство (e-government), которое предполагает переход к электронным формам взаимодействия между государством, работодателями и работниками. В рамках этой концепции разрабатываются электронные платформы, на которых работники могут получать информацию о своих правах и обязанностях, подавать заявления и документы, а также получать услуги, связанные с трудовыми отношениями. Еще одной концепцией является электронный документооборот, который позволяет заменить бумажные документы на электронные формы. Это упрощает процесс обмена информацией между работодателями, работниками и государственными органами, ускоряет рассмотрение заявлений и повышает прозрачность трудовых отношений.

Также в рамках цифровизации правового регулирования трудовых отношений разрабатываются системы управления персоналом и электронные платформы для контроля за соблюдением трудового законодательства. Это позволяет автоматизировать процессы учета рабочего времени, расчета заработной платы, контроля за выполнением трудовых обязанностей и регистрации нарушений. Важным аспектом цифровизации правового регулирования трудовых отношений является защита персональных данных работников. Данный вопрос регулируется Федеральным законом «О персональных данных» от 27.07.2006 № 152-ФЗ. В связи с использованием электронных систем и платформ, необходимо обеспечить конфиденциальность и безопасность информации о работниках. Федеральный закон «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» от 27.07.2006 № 149-ФЗ регулирует вопросы 1) осуществления права на поиск, получение, передачу, производство и распространение информации; 2) применения информационных технологий; 3) обеспечения защиты информации. Цифровизация правового регулирования в теории права означает применение информационных технологий и цифровых решений для улучшения и эффективности правовой системы. Это включает в себя использование цифровых инструментов для создания, хранения, передачи и обработки правовой информации, а также для автоматизации процессов правоприменения.

Основная цель цифровизации правового регулирования – повышение доступности и прозрачности правовой информации, ускорение процессов правоприменения и снижение вероятности ошибок. Это может быть достигнуто путем разработки электронных баз данных с нормативными актами и судебными решениями, создания онлайн-сервисов для подачи и обработки правовых документов, использования искусственного интеллекта для автоматического анализа правовых прецедентов и предоставления консультаций. Цифровизация правового регулирования также может способствовать укреплению правовой государственности и сокращению коррупции. В частности, использование электронных систем может снизить возможность манипуляции с правовыми документами и обеспечить более прозрачную работу государственных органов. Однако цифровизация правового регулирования также сопряжена с определенными вызовами и рисками. Например, возможность хакерских атак на системы хранения и обработки правовой информации может угрожать безопасности данных и личной жизни граждан. Кроме того, использование искусственного интеллекта для принятия правовых решений может вызывать этические и правовые дилеммы.

### Цифровизация трудовых отношений. Инструменты, технологии и направления применения

Цифровизация трудовых отношений – это процесс применения цифровых технологий и инноваций в сфере управления персоналом и организации рабочих процессов. Целью цифровизации трудовых отношений является повышение эффективности, оптимизация ресурсов, улучшение коммуникации и обеспечение более гибкого и прозрачного управления персоналом. В рамках цифровизации трудовых отношений компании применяют различные инструменты и технологии, такие как электронные системы управления персоналом, онлайн-платформы для рекрутинга и подбора персонала, автоматизированные системы контроля рабочего времени, виртуальные рабочие пространства и другие цифровые решения.

Цифровизация трудовых отношений имеет несколько основных направлений:

1. *Автоматизация*: Цифровые системы позволяют автоматизировать рутинные задачи, такие как обработка документов, расчет заработной платы, учет рабочего времени и т. д. Это позволяет сократить ошибки, ускорить процессы и освободить время для более стратегических задач.

2. *Удаленная работа*: Цифровые технологии и онлайн-инструменты позволяют работникам работать удаленно, не привязываясь к офису. Это способствует гибкости и мобильности, позволяет привлекать талант из разных мест и улучшает баланс между работой и личной жизнью.

3. *Аналитика и мониторинг*: Цифровые системы позволяют собирать и анализировать большие объемы данных о работниках и рабочих процессах. Аналитика помогает выявить тренды, прогнозировать потребности, оптимизировать процессы и принимать обоснованные управленческие решения.

4. Цифровые инструменты облегчают *коммуникацию и сотрудничество* между работниками и управленческими структурами. Они позволяют обмениваться информацией, проводить виртуальные совещания, совместно работать над проектами и улучшать командную работу.

Следует отметить, что вопросы дистанционного труда работников регулируются главой 49.1. ТК РФ: особенности регулирования труда дистанционных работников. Особенности регулирования труда дистанционных работников установлены в главе 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Цифровизация проникает во все сферы жизни, и трудовые отношения не являются исключением. Одним из основных направлений цифровизации трудовых отношений является электронный кадровый документооборот. Это процесс перехода от бумажных документов и аналоговых процессов к цифровым системам и электронным документам в сфере управления персоналом. Под электронным документооборотом в сфере трудовых отношений (далее – электронный документооборот) понимается создание, подписание, использование и хранение работодателем, работником или лицом, поступающим на работу, документов, связанных с работой, оформленных в электронном виде без дублирования на бумажном носителе (далее – электронные документы), за исключением случаев, предусмотренных настоящей статьей и статьями 22.2 и 22.3 ТК РФ.

Электронный документооборот может осуществляться работодателем посредством следующих информационных систем:

1. Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» (далее – цифровая платформа «Работа в России») в порядке, определяемом в соответствии с законодательством о занятости населения в Российской Федерации. Доступ к цифровой платформе «Работа в России» обеспечивается в том числе посредством единого портала государственных и муниципальных услуг с использованием федеральной государственной информационной системы «Единая система идентификации и аутентификации в инфраструктуре, обеспечивающей информационно-технологическое взаимодействие информационных систем, используемых для предоставления государственных и муниципальных услуг в электронной форме» (далее – единая система идентификации и аутентификации);

2. Информационной системы работодателя, позволяющей обеспечить подписание электронного документа в соответствии с требованиями настоящего Кодекса, хранение электронного документа, а также фиксацию факта его получения сторонами трудовых отношений (далее – информационная система работодателя).

Порядок взаимодействия цифровой платформы «Работа в России» и единого портала государственных и муниципальных услуг в соответствии с положениями статьи 22.3 ТК РФ устанавливается Правительством Российской Федерации. Порядок взаимодействия информационной системы работодателя и единого портала государственных и муниципальных услуг в соответствии с положениями статьи 22.3 Трудового Кодекса устанавливается Правительством Российской Федерации.

Создание, подписание и представление работодателю электронных документов, а также получение от работодателя электронных документов и ознакомление с ними (далее – взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота) осуществляются работником или лицом, поступающим на работу, путем использования:

1) цифровой платформы «Работа в России», доступ к которой обеспечивается в том числе посредством единого портала государственных и муниципальных услуг, при условии применения работодателем цифровой платформы «Работа в России» в целях осуществления электронного документооборота;

2) информационной системы работодателя в случае ее применения работодателем в целях осуществления электронного документооборота.

При создании электронных документов применяются единые требования к составу и форматам электронных документов, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере информационных технологий, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере архивного дела и делопроизводства. Работодатель несет расходы на создание и (или) эксплуатацию информационной системы работодателя, а также создание, использование и хранение электронных документов

Первое, что следует отметить, – это улучшение эффективности и скорости обработки документов. Вместо того, чтобы тратить много времени на ручной процесс обработки бумажных документов, работодатели и работники теперь могут легко обмениваться электронными документами через специализированные платформы или программные системы. Это сокращает время на подписание, отправку и получение документов, а также уменьшает возможность ошибок и задержек. Таким образом, электронный кадровый документооборот способствует более эффективному управлению персоналом и ускоряет процессы трудовых отношений. Второе преимущество электронного кадрового документооборота заключается в повышении прозрачности и доступности информации. Вся необходимая информация, связанная с трудовыми отношениями, может легко храниться и обмениваться в электронном виде. Работники могут легко получить доступ к своим персональным данным, договорам, графикам работы и другой информации, связанной с их занятостью. Это позволяет работникам быть более информированными о своих правах и обязанностях, а также предотвращает возможные конфликты и недоразумения. Кроме того, электронный кадровый документооборот обеспечивает возможность вести детальную историю всех документов и изменений, что способствует прозрачности и ответственности в трудовых отношениях.

Некоторые исследователи отмечают, что сам характер дистанционной работы, являющейся одной из нетипичных форм занятости, размывает некоторые устойчивые критерии разграничения трудовых и гражданско-правовых договоров (работодательская власть, контроль работодателя и т. п.) [1]. Другие ученые говорят о том, что «право контроля за осуществлением исполнения работником возложенных на него трудовых обязанностей – это сегодня один из самых важных признаков (если не единственный признак!), свидетельствующий о наличии трудового правоотношения» [2]. О.А. Курсова разделяет позицию о том, что и в новых, нетипичных для отечественного трудового права формах занятости, легализованных сравнительно недавно (работники, работающие по договору о предоставлении труда работников (персонала), дистанционные работники), присутствует контроль лица (работодателя), который может быть направлен на процесс труда, результат труда или на то, где и когда выполняется работа [3]. Также существует и алгоритмический контроль, при котором функцию по управлению и контролю в отношении работника полностью или частично осуществляет не человек (представитель работодателя), а алгоритм («алгоритмический менеджмент») [4]. Отметим, что алгоритмический контроль рассматривался как признак «видоизмененного» работодателского контроля и подтверждения наличия зависимого труда применительно к труду работников на интернет-платформах [5]. Действительно, анализ норм и практики применения гл. 49.1 и 53.1 ТК РФ говорит о том, что многие традиционные подходы к определению организационной зависимости и контроля работодателя нуждаются в видоизменении, так как работа выполняется вне места нахождения работодателя (либо дистанционно, либо на производственном объекте, не подконтрольном непосредственному работодателю), в иных рамках, в некоторых случаях, не совпадающих с основным рабочим временем работодателя.

Меняется подход к обязанностям работодателя по охране труда, так как у него нет возможности организовать рабочее место, соответствующее требованиям безопасности труда и гигиены, применительно к труду дистанционных работников, а также лиц, направленных на работу к другому работодателю, что не освобождает его от обязанности организовать расследование несчастного случая на производстве, если таковой произойдет. В этой связи наиболее общими признаками трудового отношения (в целях включения в сферу действия норм трудового законодательства отношений с лицами, находящимися в нетипичных и нелегализованных в настоящее время формах занятости) предлагаем рассматривать несамостоятельный характер труда, при котором субъектом, определяющим па-

раматры выполнения трудовой функции и осуществляющим контроль за надлежащим выполнением трудовой функции, остается работодатель, а также отсутствие необходимости нести финансовый (предпринимательский) риск и возложение на работодателя обязанности осуществлять обязательное социальное страхование в объемах, предусмотренных законодательством.

В некоторых нетипичных формах занятости, нелегализованных в России, например, в договорах с нулевым рабочим временем, работник несет, по сути, риск неполучения заработной платы, если работодатель не будет привлекать его к выполнению работы. В отношениях, связанных с использованием интернет-платформ, возможны ситуации, когда работник может быть отстранен от распределения заказов через эти платформы в случаях нарушения внутренних регламентов, устанавливаемых агрегаторами заказов, что тоже можно рассматривать как элемент финансового риска, а также как отказ «работодателя» от обеспечения работника работой [6]. Критерий несамостоятельного характера труда поможет разграничить трудовые отношения и гражданско-правовые отношения, связанные с трудом, а также трудовые отношения и самозанятость. Вместе с тем, поскольку определенные обязательства по уплате страховых взносов возложены и на заказчиков, заключивших гражданско-правовые договоры, связанные с трудом, отделить такие договоры от трудовых поможет критерий субординированного, несамостоятельного труда. Запрет на несение финансового (предпринимательского) риска должен пониматься как запрет на расширение основания привлечения работника к материальной ответственности, а также запрет на перекладывание отрицательного финансового результата предпринимательской деятельности на работника. Для примера можно вспомнить порочную практику включения в трудовые договоры с дистанционными работниками таких оснований для увольнения по инициативе работодателя, как невозможность обеспечить работника работой. При отрицательном финансовом результате деятельности работодателя все последствия такой деятельности должны быть возложены на самого работодателя.

### **Проблемы, связанные с осуществлением дистанционной работы**

В судебной практике возникают некоторые проблемы, связанные с осуществлением дистанционной работы. Например, в Решении Нальчикского городского суда Кабардино-балкарской республики от 22 мая 2023 г. по делу № 2-2548/2023 истцу было отказано в восстановлении на работе и увольнение было признано законным в связи с изменением места работы [7]. Таким образом, несмотря на возможность работы из любой точки мира, при осуществлении дистанционной работы работнику запрещено изменять место работы, предусмотренное трудовым договором. Между Истцом и Ответчиком был заключен трудовой договор № 241261 от 05.05.2022, в п. 1.3 которого было указано, что: «Работник осуществляет трудовую деятельность вне места расположения Работодателя (дистанционно). Местом работы для Работника является место, в котором Работник непосредственно исполняет обязанности, возложенные на него трудовым договором, а именно город проживания Работника». То есть, в трудовом договоре Истца было прямо закреплено, что истец выполнял дистанционную работу на постоянной основе, мог осуществлять свою трудовую деятельность только в городе проживания, а именно в г. Нальчик. Истец и Ответчик при заключении трудового договора фактически согласовали, что местом выполнения трудовой функции является населенный пункт, находящийся на территории Российской Федерации. Соответственно, изменение места выполнения трудовой функции – перенос его за границу (в том числе временно) влекло невыполнение ранее установленных условий трудового договора. Также ответчик отметил, что на работнике лежала обязанность уведомить Работодателя об изменении места своего проживания (пп. 6 п. 4.2 трудового договора № 241261 от 05.05.2022). Подобная обязанность была закреплена в договоре для того, чтобы Работодатель мог определить возможность продолжения сотрудничества на прежних условиях, в том числе возможность взаимодействия с работником с учетом имеющихся законодательных ограничений в части местности выполнения работниками трудовой функции. Поскольку Истец в одностороннем порядке изменил место выполнения удаленной трудовой функции с г. Нальчик, находящегося в Российской Федерации, на населенный пункт, расположенный на территории Турции, откуда на законодательном уровне запрещено подключаться к системам Банка, прежние условия его трудового договора не могли быть сохранены. Работодатель, обнаружив данный факт, направил 30.01.2023 Истцу Уведомление о том, что с 01.02.2023 его трудовые обязанности ему необходимо выполнять на территории России, то есть по месту жительства, как это прямо предусмотрено трудовым договором. Этим же уведомлением работник был уведомлен о том, что неисполнение названного указания влечет невозможность выполнения

им трудовых обязанностей на прежних условиях, а, соответственно, расторжение трудовых отношений. Данное уведомление было проигнорировано работником – он продолжил осуществлять свой функционал на территории Турции. Более того, согласно предоставленному ответу, он не планировал возвращаться на территорию РФ, а хотел продолжать работать на территории иностранного государства 01.02.2023. Ответчик затребовал у работника объяснения по факту выполнения трудовых обязанностей за пределами РФ, то есть Ответчик попросил Истца обосновать факт невозврата на территорию России для продолжения работы на прежних условиях. Работник халатно отнесся и к данному требованию, то есть, несмотря на то, что Истец знал требования приказа Банка № 1215.27 от 15.12.2022 об ограничении работы за границей РФ (в своей объяснительной он прямо на него ссылается), он посчитал, что в его возвращении в РФ нет необходимости. Указанное выше прямо подтверждает, что Ответчиком неоднократно предпринимались все возможные меры по сохранению трудовых отношений, Истцу фактически дали возможность вернуть трудовым отношениям прежние условия и продолжить продуктивное сотрудничество, однако он всячески пренебрегал данными возможностями и способствовал нарушению работодателем требований ФСТЭК. Исчерпав имеющиеся возможности сохранения трудовых отношений, в целях выполнения требований законодательства (исключения нарушений законодательства) в части обеспечения безопасности субъектов критической информационной инфраструктуры и руководствуясь правом, предоставленным ч. 2 ст. 312.8 ТК РФ., Работодатель легитимно расторг трудовой договор с Истцом, который изменил местность выполнения трудовой функции, что повлекло невозможность исполнения им трудовой функции на прежних условиях. Указанное прямо подтверждает отсутствие оснований для удовлетворения требований Истца. Законодательные требования повлекли невозможность исполнения Истцом обязанностей по трудовому договору на прежних условиях за пределами Российской Федерации. Ответчик относится к юридическим лицам, являющимся в соответствии со ст. 2 Федерального закона от 26.07.2017 № 187-ФЗ «О безопасности критической информационной инфраструктуры Российской Федерации», субъектами критической информационной инфраструктуры. В свою очередь, законодательством РФ на подобные субъекты возложен ряд обязанностей. В частности, согласно Указу Президента РФ от 01.05.2022 № 250 «О дополнительных мерах по обеспечению информационной безопасности Российской Федерации», руководители таких субъектов должны обеспечивать незамедлительную реализацию организационных и технических мер, решения о необходимости осуществления которых принимаются Федеральной службой безопасности Российской Федерации и Федеральной службой по техническому и экспортному контролю (ФСТЭК) в пределах их компетенции и направляются на регулярной основе в организации с учетом меняющихся угроз в информационной сфере. Банком был издан приказ № 1215.27 от 15.12.2022 «Об утверждении ответственности за работу сотрудников на удаленном/гибридном режиме работы вне границ Российской Федерации и контроль АО «Тинькофф Банк», с которым Истец ознакомлен, что не отрицает в своей переписке с Работодателем и исковом заявлении. В данном приказе прямо закреплено ограничение удаленного доступа сотрудников, работающих из-за границы на удаленном/гибридном режиме работы к информационным (автоматизированным) системам и объектам информационной инфраструктуры Банка. Иными словами, приказ Банка фактически запрещал сотруднику осуществлять удаленное подключение вне границ Российской Федерации, в том числе из Турции, так как это могло причинить ущерб критической информационной инфраструктуре Банка; нарушало требования законодательства РФ. То есть, изменение Работником местности выполнения трудовой функции (с России на Турцию) влекло невозможность исполнения им обязанностей по трудовому договору на прежних условиях, а, соответственно, Работодателем правомерно применена ч. 2 ст. 312.8 ТК РФ. Описанные действия истца по игнорированию указания работодателя на возврат на территорию РФ свидетельствуют о том, что работник не предпринял никаких мер для исключения нарушений законодательства РФ, регулирующего вопросы защиты критической информационной инфраструктуры, напротив, своими действиями он намерено толкал работодателя на нарушение закона либо расторжение трудового договора с ним. Указанное дополнительно подтверждает, что требования Истца об отмене приказа об увольнении, восстановлении на работе и осуществлении соответствующих выплат не подлежат удовлетворению.

Среди случаев прекращения трудовых отношений, при которых обязательно соблюдение процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности (ч. 3 ст. 192 ТК РФ), не поименовано такое основание для увольнения, как изменение местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях

(ч. 2 ст. 312.8 ТК РФ). То есть, увольнение по данному основанию производится на общих условиях, а не за дисциплинарный проступок. Данный вывод подтверждается, в частности, письмом Роструда от 30.03.2021 № ПГ/05823-6-1. Таким образом, довод истца о том, что Банк обязан был соблюсти процедуру привлечения к дисциплинарной ответственности при его увольнении, не соответствует трудовому законодательству РФ.

Общая процедура увольнения была в полном объеме соблюдена работодателем, так как Истцу было предложено сохранить прежние условия трудовых отношений и дано время на приведение условий в соответствие с требованиями трудового договора (что подтверждается уведомлениями), он отказался от сохранения прежних условий, что подтверждается его ответными письмами и его конклюдентными действиями), с учетом этого был издан приказ об увольнении, с которым Работник был ознакомлен.

Работодатели могут упразднять удаленные рабочие места по разным причинам, включая:

1. *Экономические соображения*: Некоторые компании могут принимать решение об упразднении удаленных рабочих мест в целях сокращения затрат и оптимизации бизнес-процессов. Это может быть связано со снижением издержек на аренду офисного пространства, уменьшением расходов на коммунальные услуги и поддержку ИТ-инфраструктуры.

2. *Изменение бизнес-модели*: Бизнес-модель компании может меняться, и в результате удаленные рабочие места могут стать невостребованными или непродуктивными для определенных функций или отделов. Работодатель может принимать решение о централизации определенных задач или процессов в офисе.

3. *Оптимизация коммуникации и сотрудничества*: Некоторые компании могут считать, что лучшая коммуникация и сотрудничество сотрудников могут быть достигнуты через прямую личную встречу в офисе. Упразднение удаленных рабочих мест может быть результатом стремления улучшить коммуникацию и эффективность работы.

4. *Контроль и надзор*: Работодатель может предпочитать иметь более прямой контроль и надзор над работниками, что может быть сложнее обеспечить на удаленных рабочих местах. Упразднение удаленных рабочих мест может быть связано с желанием более тесно контролировать процессы и результаты работы.

5. *Технологические ограничения*: Некоторые компании могут столкнуться с техническими ограничениями или сложностями в обеспечении необходимой инфраструктуры и поддержки для удаленных рабочих мест. В таких случаях компания может принять решение упразднить удаленные рабочие места в пользу централизованной работы в офисе.

Дистанционного сотрудника можно уволить по общим основаниям, как и любого другого сотрудника организации (ст. 77 ТК). Дистанционные работники имеют те же права при проведении процедуры сокращения штата, что и работники, которые трудятся на рабочем месте, предоставленном работодателем. Поэтому процедуру сокращения дистанционного сотрудника проводят в общем порядке. Чтобы оформить сокращение сотрудника, издается приказ о сокращении, уведомляется сотрудник о сокращении не позже двух месяцев до даты сокращения, предлагаются вакансии для перевода. Уведомление о предстоящем сокращении направляется сотруднику по электронной почте. Сделать это можно, только если у работодателя и самого сотрудника есть электронная цифровая подпись. Если электронных подписей нет, то необходимо отправить уведомления по почте с уведомлением о вручении или курьерской службой доставки. Затем издается приказ об увольнении по сокращению и вносится запись об увольнении в трудовую книжку сотрудника (ч. 2 ст. 81, ст. 180 ТК). Минтруд в письме от 12.04.2023 № 14-6/ООГ-2696 уточнил, какие должности нужно предлагать при сокращении дистанционного сотрудника. Согласно части 4 статьи 312.1 ТК, на удаленных работников распространяется действие трудового законодательства с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ. В Минтруде пояснили, что данная глава не содержит особенностей прекращения трудового договора с дистанционным работником в случае сокращения. Увольнение по сокращению удаленного сотрудника проводится в общем порядке. Работодатель вправе уволить удаленного сотрудника по сокращению, если невозможно перевести его на другую работу. Перед увольнением ему нужно предложить все имеющиеся должности, которые работник может занять с учетом квалификации и состояния здоровья. При этом предлагать вакантные должности работодатель обязан в той же местности: то есть в регионе, который указан в трудовом договоре. Обязанность предлагать должности в другой

местности появляется только тогда, когда такое условие закреплено в договоре, соглашениях, трудовом договоре.

При этом на практике встречаются ситуации, когда в трудовом договоре с дистанционным работником не указано конкретное место его работы. Если удаленный сотрудник принят в филиал организации, местом выполнения работы следует считать место расположения филиала организации. В такой ситуации при сокращении работодатель обязан предложить дистанционному работнику все имеющиеся вакантные должности в филиале организации и в других регионах (определение Пятого кассационного суда общей юрисдикции от 20.12.2022 по делу № 88-10633/2022, 2-91/2022). Работодатель, по нашему мнению, обязан предложить имеющиеся вакансии в офисе дистанционному работнику, живущему в другом городе в случае, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

## Заключение

Важно отметить, что конкретные методы защиты прав работника при упразднении удаленного рабочего места могут различаться в зависимости от конкретной ситуации. Но общее можно отметить, что при упразднении удаленного рабочего места необходимо учитывать несколько важных аспектов:

1. Соблюдение законодательства. Работодатель должен соблюдать все законы и нормы, касающиеся увольнений и расторжений трудовых отношений в случае сокращения штата и численности. Это включает уведомление, издания приказа, выплату соответствующих компенсаций и соблюдение процедур, установленных законом.

2. Работодатель обязан предлагать свободные вакансии, в том числе и в другом регионе. Также работодатель может оказать помощь сотруднику в переквалификации.

3. Следует повышать правовую грамотность работников. Необходимо информировать работников об их правах, обязанностях и способах защиты прав.

4. Учет социальных последствий. При упразднении рабочего места необходимо учитывать возможные социальные последствия для работников и их семей. Работодатель может предложить дополнительные меры поддержки и социальную помощь для смягчения этих последствий.

Если работник считает, что его увольнение в связи с сокращением было незаконным, то он может следовать данным разъяснениям:

1. Изучите трудовой договор и законы: Ознакомьтесь с условиями вашего трудового договора и применимыми законами, чтобы понять, какие права у вас есть и какие процедуры должны были быть соблюдены при увольнении.

2. Соберите доказательства: Соберите все доказательства, которые могут подтвердить вашу позицию, включая письма, электронные письма, записи разговоров, свидетельские показания или любые другие документы, которые могут подтвердить незаконность вашего увольнения.

3. Консультация с юристом. Обратитесь к опытному юристу по трудовому праву, чтобы оценить вашу ситуацию и получить консультацию о возможных действиях. Юрист поможет вам понять, имеете ли вы основания для подачи жалобы или иска на незаконное увольнение.

4. Подготовьте письменное обращение в профсоюзы, если вы считаете, что ваше увольнение было незаконным, в котором вы излагаете свои аргументы и требуете пересмотра решения об увольнении (если вы являетесь членом профсоюза).

5. Подайте жалобу в инспекцию труда. Вы можете подать жалобу в Инспекцию труда, если считаете увольнение незаконным.

6. Обратитесь в суд с исковым заявлением о признании увольнения незаконным и восстановлении на работе.

7. Следуйте инструкциям и срокам: Если вы решите подавать жалобу или иск, следуйте срокам, установленным законодательством. Важно соблюдать все процедуры и сроки, чтобы ваша жалоба была рассмотрена.

8. Соблюдайте профессионализм: во время всего процесса сохраняйте профессиональное поведение и избегайте конфликтных ситуаций с работодателем или коллегами. Сосредоточьтесь на сборе доказательств и представлении своего дела в наиболее объективном и убедительном свете.

В целом, цифровизация правового регулирования является важным направлением развития современной правовой системы. Она может значительно улучшить доступность и эффективность правовой информации, а также обеспечить более справедливое и прозрачное правоприменение. Однако



необходимо учитывать потенциальные риски и проблемы, связанные с цифровыми технологиями, и разрабатывать соответствующие механизмы защиты и контроля.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кузьменко А.В., Старцев Н.Н., Филиппова М.В. Регулирование труда дистанционных работников: анализ судебной практики // Ежегодник трудового права. 2023. № 13. С. 202.
2. Офман Е.М. Трансформация права работодателя на осуществление контроля за поведением работника в цифровой среде // Ежегодник трудового права. 2021. № 11. С. 134.
3. Курсова О.А. Контроль как признак трудового отношения: генезис и трансформация // Вопросы трудового права. 2021. № 4. С. 27.
4. Крылов И.В. Алгоритмический менеджмент в трудовых отношениях: правовые векторы развития законодательства // Хозяйство и право. 2023. № 7. С. 90–97.
5. Чесалина О.В. Работа посредством интернет-платформ как вызов трудовому правоотношению // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 1. С. 14–17.
6. Черных Н.В. Единство трудового права и развитие нетипичной занятости: проблемы взаимодействия // Актуальные проблемы трудового права. 2020. № 9 (166). С. 24.
7. Решение Нальчикского городского суда кабардино-балкарской республики от 22 мая 2023 г. по делу №2-2548/2023. [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/regular/court/reshenya-nalchikskii-gorodskoi-sud-kabardino-balkarskaia-respublika> (дата обращения: 01.05.2024).

Статья поступила в редакцию 14.04.2024

Передана на рецензирование 15.04.2024

Рекомендована к публикации 06.05.2024

Изварина Юлия Юрьевна, старший преподаватель кафедры трудового права  
ФГБОУ ВО «Саратовская государственная юридическая академия»  
410012, Россия, г. Саратов, ул. Чернышевского, 104  
E-mail: [caramelk@yandex.ru](mailto:caramelk@yandex.ru)

*Yu. Yu. Izvarina*

#### **DIGITALIZATION OF LABOR-LAW RELATIONS: BASIC PROVISIONS AND DEVELOPMENT PROSPECTS**

DOI: 10.35634/2587-9030-2024-8-2-249-258

The updated national goals of development of the Russian Federation for the period till 2030 and on perspective till 2036, approved by the Decree of the President of the Russian Federation dated 07.05.2024 No. 309, contain the most important directions of further development of our country, including such areas as: technological leadership, digital transformation of public and municipal administration, economy and social sphere involving automation of the most part of transactions within uniform sectoral digital platforms and data-based management model taking into account the accelerated implementation of big data processing technologies, machine learning and artificial intelligence. Achievement of these goals, defined by the Russian President as fundamental for the modern development of the state and systems of public administration bodies, is impossible without strategic development of the branch of labor law. The basis for achieving these national development goals is the development of a trinity of directions: digitalization of labor law relations - expansion of the use of artificial intelligence in the field of labor and employment - development of new forms of employment, such as remote work and platform employment. The goal of digitalization of labor relations is to increase efficiency, optimize resources, improve communication and ensure more flexible and transparent personnel management. As part of the digitalization of labor relations, companies apply various tools and technologies such as electronic HR management systems, online-platforms for recruiting and manpower planning, automated systems of control of working hours, virtual workspaces and other digital solutions. New digital solutions in HR management can become one of the drivers of development of the Russian economy, allowing for adequate savings for employers. The automation of production, the expansion of hiring remote workers, optimization of the use of artificial intelligence in work processes raise the question of deepening the scientific research of these aspects in labor law.

**Keywords:** digitalization of labor relations, employer, social policy, remote worker, digital platform, employment contract, internal policy.

## REFERENCES

1. Kuzmenko A.V., Startsev N.N., Filippova M.V. Regulation of work of remote workers: analysis of jurisprudence // Annual of a labor right. 2023. No. 13. P. 202.
2. Ofman E.M. Transformation of the right of the employer to control for behavior of the worker in the digital environment // Annual of a labor right. 2021. No. 11. P. 134.
3. Kursova O.A. Control as sign of the labor relation: genesis and transformation // Questions of a labor right. 2021. No. 4. P. 27.
4. Krylov I.V. Algorithmic management in employment relationships: legal vectors of development of the legislation // Economy and right. 2023. No. 7. P. 90-97.
5. Chesalina O.V. Work by means of Internet platforms as a challenge to labor legal relationship // Labor right in Russia and abroad. 2019. No. 1. P. 14-17.
6. Chernyuh N.V. Unity of a labor right and development of atypical employment: interaction problems // Urgent problems of a labor right. 2020. No. 9 (166). P. 24.
7. The decision of the Nalchik city court of Kabardino-Balkar Republic of May 22, 2023 in the matter of No. 2-2548/2023. [Electronic resource]. URL: <https://sudact.ru/regular/court/reshenya-nalchikskii-gorodskoi-sud-kabardino-balkarskaia-respublika> (Accessed: 01.05.2024).

**For citation:**

Izvarina Yu.Yu. Digitalization of labor-law relations: basic provisions and development prospects // Bulletin of Udmurt University. Sociology. Political Science. International Relations. 2024. Vol. 8, iss. 2. P. 249–258. <https://doi.org/10.35634/2587-9030-2024-8-2-249-258> (In Russ.).

The article was received by the editorial office on 04/14/2024

Submitted for review on 04/15/2024

Recommended for publication on 05/06/2024

Izvarina Yu.Yu., Senior lecturer of a Labor law department  
Saratov State Law Academy  
Chernyshevskogo st., 104, Saratov, Russia, 410012  
E-mail: [caramelk@yandex.ru](mailto:caramelk@yandex.ru)