

УДК 349.2

**НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА
СОВРЕМЕННЫХ ПРОФЕССИЙ**

Зотов А.Д.¹,

студент Юридической школы

Дальневосточный Федеральный университет.

г. Владивосток, Россия

Полякова Е.В.,

студент Юридической школы

Дальневосточный Федеральный университет.

г. Владивосток, Россия

Соловьева В.Д.,

студент Юридической школы

Дальневосточный Федеральный университет.

г. Владивосток, Россия

Аннотация. В данной статье рассматриваются вопросы регулирования труда современных профессий и направлений. Актуальность научной работы состоит в появлении новых профессий и специальностей, посредством модернизации общественных отношений в цифровом пространстве, функционирование которых осуществляется только в сети «Интернет» и попытках законодателя урегулировать труд дистанционных работников и

¹ Научный руководитель - Смирнова Евгения Александровна, к.ю.н., старший преподаватель кафедры трудового и экологического права Дальневосточного Федерального университета. г. Владивосток, Россия.

самозанятых. Цель работы состоит в выявлении и анализе нормативно-правовых актов, регулирующих труд указанных категорий, а также в выявлении проблем, препятствий на пути к их регулированию. Результатами исследования послужило выявление: нормативно-правовых актов, регулирующих труд дистанционных работников и самозанятых и особенностей регулирования труда последних; проблем и препятствий на пути к урегулированию современных направлений и профессий в рамках информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Ключевые слова: регулирование труда современных профессий; дистанционные работники; самозанятые; сеть «Интернет»; налог на профессиональный доход; блогер; современные направления и профессии.

SOME ISSUES OF LABOR REGULATION IN MODERN PROFESSIONS

Zotov A.D.,

law School student

Eastern federal University.

Vladivostok, Russia

Polyakova E.V.,

law School student

Eastern federal University.

Vladivostok, Russia

Solovieva V.D.,

law School student

Eastern federal University.

Vladivostok, Russia

Annotation. This article discusses the issues of labor regulation of modern professions and trends. The relevance of scientific work consists in the emergence of new professions and specialties, through the modernization of public relations in the digital space, the functioning of which is carried out only on the Internet, and attempts by the legislator to regulate the work of remote workers and self-employed. The purpose of the work is to identify and analyze the legal acts regulating the work of these categories, as well as to identify problems and obstacles to their regulation. The results of the study were the identification of: legal acts regulating the work of remote workers and self-employed and the peculiarities of regulating the latter's labor; problems and obstacles to the settlement of modern trends and professions in the framework of the information and telecommunications network "Internet".

Keywords: labor regulation of modern professions; remote workers; self-employed; Internet network; tax on professional income; blogger; modern trends and professions.

Последние десятилетия характеризуются научными достижениями в сфере цифровой экономики, развитием общественных отношений в рамках информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее по тексту сеть «Интернет»), даже появлением, развитием и распространением самостоятельной денежной валюты в цифровом пространстве, к примеру, Bitcoin, Ethereum и т.д.

Развитие общественных отношений в цифровом пространстве, бесспорно, влечет за собой и соответствующую трансформацию права, при которой законодатель не должен отставать от современных условий жизни. Председатель Конституционного Суда Зорькин В.Д. [1, С. 115], поддерживает мнение авторов и отмечает, что: «...зарождается новое право- «право большого модерна», регулирующие экономические, политические и

социальные отношения в контексте мира цифр, больших данных, роботов, искусственного интеллекта».

Актуальность научной работы выражается в развитии общественных отношений в сфере трудового права, поскольку цифровизация экономики и трансформация права влекут за собой комплексное преобразование всех общественных отношений, не исключая трудовые. В рамках трудового права это выражается прежде всего в появлении новых видов деятельности, специальностей и профессий, которое стало возможным с развитием и популяризацией сети «Интернет».

Трудовые и непосредственно связанные с ними отношения, регулируются трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту ТК РФ) [2]. С развитием общественных отношений в цифровой реальности, законодатель также стремится не отставать от современных условий жизни. Мнение авторов подтверждается включением в ТК РФ такой категории работников, как дистанционные, особенностью которых является осуществление деятельности только через сеть «Интернет». Данная категория работников, как и общественные отношения, подлежали включению в ТК РФ относительно недавно, путем принятия федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» № 60 от 05.04.2013 [3]. Указанный ФЗ включает целую главу в ТК РФ, а именно 49.1, предметом правового регулирования которой является регулирование труда дистанционных работников. Отличительными особенностями дистанционной работы, по сравнению с «обычной», является, во-первых, осуществление трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, находящиеся под контролем работодателя. Во-вторых, осуществление трудовой функции происходит только через информационно-телекоммуникационные сети общего пользования (сеть «Интернет»). В-

третьих, в случаях взаимодействия дистанционного работника или лица, поступающего на дистанционную работу, и работодателем путем обмена электронными документами вводится понятие ЭДО (электронный документный оборот), осуществления которого возможно лишь при наличии усиленной квалифицированной электронной подписи у всех сторон. В-четвертых, это неэлектронное взаимодействие сторон, к примеру, для обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию работник направляет работодателю оригиналы документов по почте заказным письмом с уведомлением, или при подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных копий документов, связанных с работой.

Трудовой договор о дистанционной работе по общему правилу заключается путем обмена электронными документами, однако, затем работодатель направляет надлежаще оформленный трудовой договор по почте заказным письмом с уведомлением работнику. Комплект документов, которые необходимы при устройстве на дистанционную работу, предусмотренные ст.65 ТК РФ, может быть предоставлен работодателю путем обмена электронными документами, однако, по его требованию должен быть отправлен заказным письмом по почте с нотариально заверенными копиями на бумажном носителе. Отличительными особенностями регулирования труда дистанционных работников также являются: диспозитивность положения о внесении в трудовую книжку записи о работе и возможность дополнительного включения в трудовой или коллективный договор положения об использовании специальных технических средств при осуществлении своей трудовой функции.

По мнению авторов, необходимо отличать надомников от дистанционных работников, поскольку существуют принципиальные отличия между указанными категориями работников, к примеру, надомник может

работать только из дома, а дистанционные работники могут осуществлять трудовую функцию не только в месте своего жительства, но и в любом другом месте, к примеру, на улице, в кафе или баре. Мнение авторов подтверждает Курбангалеева О.А. [4, С. 47], которая отмечает, что: «дистанционный работник не привязан к стационарному рабочему месту, которое находится под контролем работодателя.».

Некоторые авторы, указывая на особенности регулирования труда дистанционных работников, говорят о вопросе разграничения трудового договора о дистанционном труде и гражданско-правового договора, в частности данный вопрос поднимают Поспелов Н.С. и Филющенко Л.И. [5, С. 640], которые отмечают, что в возникающих трудовых отношениях отсутствует одно из свойств классического трудового договора – нахождение работника на предприятии работодателя.

После нормативного закрепления, принятия федерального закона № 60 и включения в ТК РФ главы 49.1 можно ли говорить о том, что профессии и направления деятельности, появившиеся в эпоху цифровизации экономики, были урегулированы и оправдали ожидания законодателей?

По мнению авторов, особенности вступления в трудовые отношения по дистанционной работе, установленные ТК РФ являются осложненными, по сравнению, с иными видами трудовых правоотношений, возникающих по трудовому договору, в связи с тем, что заключение трудового договора, а также ознакомление с локальными нормативными актами, где необходимо ознакомление работника под роспись осуществляется только путем электронного документного оборота (ЭДО), для которого необходима усиленная квалифицированная электронная подпись (ЭЦП). ЭЦП приобретается в специализированных для этого организациях, к примеру, в УЦ СКБ Контур и иных. Приобретение «подписи» налагает определенные финансовые затраты на ее оформление, а также, по мнению Свистуновой Н.Н.

[6, С. 35], требуют определенной технической подготовки в целях ее должного применения. Сторона, несущая финансовые затраты законодательно не определена, в связи с чем существует неопределенность по поводу оформления ЭЦП лицом, желающим вступить в трудовые отношения или работодателем. Пospelов Н.С. и Филющенко Л.И. предлагают альтернативный вариант, путем обмена документами средствами почтовой связи, однако, по мнению авторов настоящей научной работы, такой способ осуществления функционирования дистанционной работы и трудовых отношений противоречит самому ее смыслу, как осуществляемой через сеть «Интернет» и, по сравнению с электронным документным оборотом, почтовая связь уступает в скорости получения документов ее адресатами и получением документов «на месте».

В связи с выявленными особенностями и сложностью оформления трудовых отношений дистанционной работы большинство распространенных современных направлений и профессий либо не подпадали под условия, указанные по главе 49.1 ТК РФ, либо ввиду осложненной процедуры оформления трудовых отношений отказались от заключения трудового договора. В качестве такого неурегулированного отношения оказалось одно из самых распространенных в цифровой сфере направлений, как блоггерство. Регулирование труда блоггеров оказалось невозможным посредством принятия в ТК РФ главы 49.1, поскольку последние не подпадают ни под понятие, ни под особенности дистанционной работы. В связи с этим был принят федеральный закон «О внесении изменений в федеральный закон «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам упорядочения обмена информацией с использованием информационно-телекоммуникационных сетей» № 97 от 05.05.2014 [7]. В соответствии с указанным актом устанавливаются положения, которые закрепляют права и

обязанности организаторов распространения информации в сети «Интернет» (Skype, ICQ, ВКонтакте, Одноклассники и др.), а также их пользователей, которые и являются блогерами, понятие которых нормативно не закреплено, однако, Филимонов А. [8] отмечает, что: «Под блогером понимается владелец сайта или страницы сайта (далее – блог) в Интернете, на которых размещается общедоступная информация, и доступ к которым в течение суток составляет более 3000 пользователей. Иными словами, под определение "блогер" попадает не только лицо, ведущее собственно блог, но и лицо, выкладывающее информационные материалы, например, в социальных сетях». Кроме того, ФЗ № 97 устанавливает права и обязанности блогера, большая часть из которых была реципирована из закона РФ «О средствах массовой информации» № 2124–1 от 27.12.1991 [9], к примеру, блогер не может: использовать сайт или страницу сайта в Интернете в целях сокрытия или фальсификации общественно значимых сведений, распространения заведомо недостоверной информации под видом достоверных сообщений или распространять информацию с целью опорочить гражданина или отдельные категории граждан по признакам пола, возраста, расовой или национальной принадлежности, языка, отношения к религии, профессии, места жительства и работы, а также в связи с их политическими убеждениями, что закреплено в ст.51 закона РФ № 2124–1.

По мнению авторов, нельзя говорить о том, что деятельность блогеров была урегулирована с принятием ФЗ № 97, что подтверждается, хотя бы, отсутствием нормы права о налоге на профессиональные доходы данных лиц, поскольку, очевидно, что лица, имеющие популярность, большое количество подписчиков и просмотров на своих публикациях осуществляют свою деятельность на коммерческой основе. Мнение авторов подтверждается последующим принятием федерального закона «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на

профессиональный доход» в городе федерального значения Москве, в Московской и Калужской областях, а также в Республике Татарстан (Татарстан)» № 422 от 27.11.2018 [10]. Указанный ФЗ призван урегулировать деятельность самозанятых, в число которых входят и блогеры, облагая их сниженным, профессиональным налогом. Действие ФЗ № 422 имеет ограниченное территориальное действие и распространяется только на такие субъекты, как: Москва, Московская и Калужская области и Республика Татарстан. Однако позднее были внесены изменения и был принят Федеральный закон «О внесении изменений в Федеральный закон «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» в городе федерального значения Москве, в Московской и Калужской областях, а также в Республике Татарстан (Татарстан)» № 428 от 15.12.2019 [11], изменения были внесены в части введения эксперимента по установлению налога на профессиональный доход с 01.01.2020 года еще в 19 субъектах Российской Федерации, однако, вступивший в юридическую силу федеральный закон «О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» № 101 от 01.04.2020 [12], который установил, что в остальных регионах, где данный эксперимент установлен не был, он может проводиться с 01.07.2020 года путем принятия закона на уровне субъекта Российской Федерации.

По мнению авторов, вышеперечисленные нормативно-правовые акты, облеченные в правовую форму федеральных законов, не могут в полной мере регулировать труд блогеров, поскольку присвоение статуса самозанятого и несение определенного финансового бремени, посредством налоговых выплат, является добровольным решением каждого, которое направлено на обеспечение будущего, в том числе пенсионных выплат. Очевидно, что

большая часть блогеров и представителей иных современных профессий являются лица, которые моложе 30 лет, поэтому «пенсионный вопрос» на повестке дня стоит далеко не у каждого. Мнение авторов подтверждает и Мишустин М.В., отмечая, что: «Наиболее популярными видами деятельности самозанятых являются: перевозка пассажиров, сдача квартир в аренду, консультирование, репетиторство, программирование, маркетинг и реклама.». Очевидно, что блогеров в РФ, имеющих аудиторию более трех тысяч человек гораздо больше, чем программистов, которые владеют специальными знаниями и навыками.

Таким образом, вопрос о регулировании труда блогеров остается неразрешенным, несмотря на попытки нормативного регулирования, путем принятия и вступления в юридическую силу ряда федеральных законов, вводящих положения о дистанционной работе и проведения эксперимента о самозанятых. По мнению авторов, регулирование труда лиц, занятых в исследуемых сферах, несмотря на изменчивый и непредсказуемый характер цифровой реальности в сети «Интернет», представляется возможным путем принятия национального кодифицированного нормативно-правового акта, который будет отдельно закреплять деятельность блогеров, фрилансеров и иных лиц, устанавливая их правовой статус и, ставящий своим предметом регулирование общественных отношений в рамках сети «Интернет», при этом вводя новые положения и объединяя ряд нормативно-правовых актов, к примеру, ФЗ «О персональных данных» [13], ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» [14] и другие.

Библиографический список:

1. Зорькин В. Д. Право в цифровом мире. Размышление на полях Петербургского международного юридического форума // Российская газета. - 2018. - № 7578. - С. 115.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон от 30.12.2001 N 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. - 07.01.2002. - № 1. - Ст. 3.

3. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон от 05.04.2013 N 60-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 08.04.2013. - № 14. - Ст. 1668.

4. Курбангалеева О.А. Особенности регулирования труда дистанционных работников // Советник бухгалтера государственного и муниципального учреждения. - 2013. - № 5. - С. 47.

5. Поспелов Н.С., Филющенко Л.И. Правовое регулирование труда дистанционных работников // Российские регионы в фокусе перемен. - 2016. - № 3. - С. 640.

6. Свистунова Н.Н. Дистанционные работники: беседа с экспертами // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. - 2013. - № 2. - С. 35.

7. О внесении изменений в федеральный закон «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам упорядочения обмена информацией с использованием информационно-телекоммуникационных сетей: федер. закон от 05.05.2014 N 97-ФЗ // Собрание законодательства РФ. - 12.05.2014. - № 19. - Ст. 2302.

8. Филимонов А. Соцсети, блогеры и государство: новые меры по регулированию Интернета [Электронный ресурс] // Доступ из информационно-правового портала «ГАРАНТ. РУ» (дата обращения 21.06.2020).

9. О средствах массовой информации: закон РФ от 27.12.1991 N 2124-1 [Электронный ресурс] // Доступ из СПС «Консультант Плюс» (дата обращения 21.06.2020).

10. О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» в городе

федерального значения Москве, в Московской и Калужской областях, а также в Республике Татарстан (Татарстан): федер. закон от 27.11.2018 N 422-ФЗ [Электронный ресурс] // Доступ из СПС «Консультант Плюс» (дата обращения 21.06.2020).

11. О внесении изменений в Федеральный закон «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» в городе федерального значения Москве, в Московской и Калужской областях, а также в Республике Татарстан (Татарстан): федер. закон от 15.12.2019 N 428-ФЗ [Электронный ресурс] // Доступ из СПС «Консультант Плюс» (дата обращения 21.06.2020).

12. О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход»: федер. закон от 01.04.2020 N 101-ФЗ [Электронный ресурс] // Доступ из СПС «Консультант Плюс» (дата обращения 21.06.2020).

13. О персональных данных: федер. закон от 27.07.2006 N 152-ФЗ [Электронный ресурс] // Доступ из СПС «Консультант Плюс» (дата обращения 21.06.2020).

14. Об информации, информационных технологиях и о защите информации: федер. закон от 27.07.2006 N 149-ФЗ [Электронный ресурс] // Доступ из СПС «Консультант Плюс» (дата обращения 21.06.2020).

Оригинальность 81%