



НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ



РОССИЙСКИЙ  
ИНВЕСТИЦИОННЫЙ  
ФОРУМ



# ТРАНСФОРМАЦИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

*Кузнецов Д. Л.,  
ДВА, ординарный профессор,  
директор Высшей школы юриспруденции НИУ ВШЭ*



НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ

# МИССИЯ ПРАВА

(на основе концепции капитализации будущего А. Э. Вайно)

- ✓ Право – один из ключевых элементов системы упреждающего управления
- ✓ Готовность регулировать новую реальность (реализация прогностической функции посредством сценарного анализа)
- ✓ Устремленность в будущее
- ✓ Моделирование развития предполагаемых процессов и событий, своевременная профилактика рисков

# Базовая идея

- Трудовое право возникло в начале XX века в результате сильной асимметрии на динамично складывающемся мировом рынке труда, в первую очередь, в качестве эффективного защитного механизма прав и интересов работника
- В XXI веке защитную функцию все в большей степени начинают выполнять социальный (человеческий) капитал и социальное предпринимательство
- Сегодня труд становится все более дифференцированным, многообразным, специализированным. Соответственно, все в меньшей степени эффективны традиционные универсальные стандарты регулирования общего характера. **Необходима правовая гибкость**
- Российское трудовое право в его нынешнем виде все в большей степени начинает оказывать деструктивное влияние на экономические процессы, становится препятствием для развития бизнеса и рынка труда
- **Невозможно инструментами XX века регулировать трудовые отношения в середине XXI века. Необходимы изменения, которые носят объективный характер и соответствуют наступлению цифровой эпохи**

## Ключевые направления деятельности

- ✓ Использование опыта регулирования труда дистанционных работников (гл. 49.1 ТК РФ) при регулировании трудовых отношений
- ✓ Перевод кадрового документооборота в электронный формат, в том числе предоставление возможности ознакомления работника с локальными нормативными актами, приказами, иными документами в форме электронных документов
- ✓ Применение усиленной квалифицированной подписи только в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством. Закрепление тождественности собственноручной подписи работника и его электронной подписи

# Новые возможности

- максимально отказаться от многочисленных документов, требуемых при приеме на работу (ст.65 ТК РФ)

## Варианты:

- 1) Создание электронной трудовой книжки
- 2) Объединение трудовой книжки и страхового свидетельства обязательного пенсионного страхования в единый электронный документ

# Новые возможности - 2

На первом этапе исключительно по письменному соглашению сторон **предоставить работодателю и работнику возможность регулировать трудовые отношения посредством информационно-телекоммуникационных сетей**, в том числе:

- *осуществлять заключение, изменение, прекращение (расторжение) трудового договора;*
- *получать согласие работника во всех случаях, предусмотренных нормативно-правовыми актами, а также во всех случаях, когда необходимо уведомление (предупреждение) работника;*
- *в иных случаях*

# Новые возможности - 3

- ✓ Создание условий для непрерывного обучения персонала. Необходимо обеспечить реальную защиту инвестиций работодателя в подготовку и ДПО. Трудовое законодательство не регулирует современные формы обучения – электронное, с применением ДОТ и др. **Для новой образовательной среды необходимо новое правовое регулирование.** Отказ от устаревшего ученического договора. Разработка новых Соглашений об обучении

*Пример: участие работника в вебинаре в рамках прохождения программы повышения квалификации в рабочее время на рабочем месте. Какова его правовая природа?*

- ✓ Предоставить работодателю возможность с согласия работника направлять расчетный листок путем использования информационно-телекоммуникационных сетей, а также через кредитные организации, в которые переводится заработная плата



# Новые возможности - 4

- Предусмотреть в ТК РФ право работника с согласия работодателя устанавливать **режим рабочего времени по своему усмотрению**, в том числе с возможностью частичного выполнения работы в дистанционном формате.

*Порядок отчета о выполнении работы при указанном режиме предусматривать непосредственно в трудовом договоре*

- Предоставить работодателю право отказаться от принятия локальных нормативных актов, регулирующих трудовые отношения, если соответствующие вопросы будут являться предметом договорного регулирования





# Новые возможности - 5

- ✓ Необходимо изменить законодательное определение дистанционного труда как чрезмерно узкое по смыслу и содержанию (*например, журналист, редактор и др. не попадают под понятия дистанционного труда*). Единственный и достаточный признак – **нахождение рабочего места вне контроля работодателя**
- ✓ Информационно-телекоммуникационные сети должны рассматриваться не как обязательное условие выполнения трудовой функции при дистанционном труде, а как **способ обмена необходимой информацией между работодателем и работником по вопросам условий труда , в первую очередь, его результатами**

## СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

*Доклад подготовлен **Высшей школой юриспруденции НИУ ВШЭ** при участии:*

- д.ю.н., проф., Заслуженного деятеля науки РФ, члена Научно-консультационного Совета при Верховном Суде РФ, научного руководителя Высшей школы юриспруденции, ординарного профессора НИУ ВШЭ **Юрия Петровича Орловского**;*
- ординарного профессора, директора Центра трудовых исследований НИУ ВШЭ **Владимира Ефимовича Гимпельсона**;*
- заместителя директора Высшей школы юриспруденции НИУ ВШЭ **Ирины Яковлевны Белицкой***



НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ

*101000, Россия, Москва, Мясницкая ул., д. 20  
Тел.: (495) 621-7983, факс: (495) 628-7931  
[www.hse.ru](http://www.hse.ru)*