

УДК 330:657. 1:368.94

DOI: 10.34670/AR.2022.53.54.072

Актуальные вопросы изменений в современном трудовом законодательстве

Квициния Диана Аполлоновна

Кандидат юридических наук, старший преподаватель,
кафедра предпринимательского права,
Московский государственный областной университет,
141014, Российская Федерация, Мытищи, ул. Веры Волошиной, 24;
e-mail: c560cc777@mail.ru

Петрова Виктория Юрьевна

Кандидат технических наук, доцент,
доцент кафедры гражданского права,
Московский государственный областной университет,
141014, Российская Федерация, Мытищи, ул. Веры Волошиной, 24;
e-mail: vu_petrova@mail.ru

Синглеева Баира Анатольевна

Кандидат юридических наук,
доцент кафедры гражданского права,
Московский государственный областной университет,
141014, Российская Федерация, Мытищи, ул. Веры Волошиной, 24;
e-mail: burl baya@mail.ru

Ускова Альбина Станиславовна

Кандидат юридических наук,
доцент кафедры конституционного и муниципального права,
Московский государственный областной университет,
141014, Российская Федерация, Мытищи, ул. Веры Волошиной, 24;
e-mail: burl baya@mail.ru

Аннотация

В данной работе авторы исследует современные изменения в трудовом законодательстве, обусловленные различными изменениями в жизни социума, в том числе, и негативными тенденциями последнего периода (пандемия Covid-2019). Статья посвящена основным нововведениям в регулировании трудовых отношений, их оформлении, выплаты различных пособий, а также регламентированию инновационных форматов работы (дистанционный, удаленный). Авторы описывают влияние данных нововведений на различные сферы общественной жизни, их отражение на социально-экономической сфере жизнедеятельности общества, организацию режима и форм работы.

В заключении они отмечают, что Трудовой кодекс РФ достаточно стабильный, по сравнению с другими актами, документ, однако и он нуждается в корректировке и трансформации в соответствии с условиями современной действительности. Это обусловлено тем, что Трудовой кодекс является действующим, «живым» документом, который регулирует трудовые отношения «здесь и сейчас» и может своевременно реагировать на изменения в социуме. В ходе работы были отмечены основные факторы, которые влияют на изменения в трудовом законодательстве (пандемия, цифровая трансформация в общественных отношениях), выделены основные группы изменений (касающиеся дистанционной работы, электронного документооборота, выплат, пособий и изменений МРОТ), а также определены перспективы совершенствования трудового законодательства.

Для цитирования в научных исследованиях

Квициния Д.А., Петрова В.Ю., Синглева Б.А., Ускова А.С. Актуальные вопросы изменений в современном трудовом законодательстве // Вопросы российского и международного права. 2022. Том 12. № 10А. С. 460-468. DOI: 10.34670/AR.2022.53.54.072

Ключевые слова

Трудовое законодательство, нормативное регулирование, изменения в законодательстве, дистанционный режим работы, пандемия, электронная трудовая книжка, МРОТ, выплаты пособий.

Введение

Актуальность совершенствования трудового законодательства обусловлена развитием современного общества, появлением новых видов трудовой деятельности и, в соответствии с этим, необходимостью регулирования трудовых отношений. Начиная с 2019 года, отрасль права, регулирующая различные нюансы трудовых отношений, претерпела серьезные изменения. Это обусловлено и наступлением в 2019-2020 гг. пандемии Covid-2019 и введением электронного документооборота, и рядом иных факторов, о которых будет сказано в данной работе.

Ситуация в современном трудовом законодательстве требует постоянной трансформации, т.к. различные события и явления, которые оказывают существенное значение на регулирование трудовых отношений, обуславливают появление новых видов трудовых отношений, изменение порядка осуществления различных выплат и пособий некоторым видам работников.

В связи с вышесказанным, нам представилась актуальной тематика данного исследования, а также определение цели работы – исследование актуальных изменений в современном трудовом законодательстве РФ.

Объектом исследования послужили факторы, влияющие на трансформацию трудового законодательства, предметом – содержание изменений в данной отрасли права.

Также нами были выделены задачи, способствующие достижению исследовательской цели:

- Выявить факторы, которые обуславливают необходимость изменений в трудовом законодательстве;
- Исследовать содержание наиболее значимых изменений в данной отрасли права на современном этапе развития российского общества;

- Определить основные перспективы дальнейшего реформирования трудового законодательства.

Факторы, обуславливающие необходимость изменений в трудовом законодательстве

Динамика развития современной жизни, появление новых видов трудовых отношений определяет ряд факторов, которые актуализируют необходимость совершенствования различных сфер законодательства, в том числе, и трудового. В большинстве случаев это факторы мирового масштаба, которые воздействуют на различные сферы жизнедеятельности.

Одной из наиболее значимых причин, способствующих изменению ряда норм трудового права, можно определить пандемию Covid-2019, которая обусловила возникновение новых форм трудовых отношений (дистанционных). Введение повсеместных ограничений, режима самоизоляции привело к появлению не известного до этого времени формата работы – удаленного, для профессий, которые ранее такой режим не практиковали. В данном контексте были выявлены противоречия между реальными трудовыми функциями и результатами трудовой деятельности- с одной стороны, и отсутствующими нормами права, которые должны регулировать удаленную, дистанционную работу для профессий, которые ранее не предусматривали такой формат- с другой.

Действующий до пандемии Трудовой кодекс РФ не предусматривал возможности временной удаленной занятости [Четвернина, 2022] и его ст. 57 позволяла заключать традиционный трудовой договор либо, в соответствии с гл. 49.1 ТК РФ трудовой договор о дистанционной работе, который не предполагает наличие временного рабочего места за пределами учреждения либо организации работодателя.

Период первого локдауна (весна 2020 года) охарактеризовался тем, что работодателям в различных сферах бизнеса, производства, образования приходилось искать способы узаконивать новые форматы трудовых отношений. Издавались местные локальные акты, распоряжения, приказы, однако фундаментальная база, на которые можно было опираться при составлении данных документов, отсутствовала. В некоторых случаях к основному договору составлялись дополнительные соглашения, регулировавшие порядок трудовых отношений работника и работодателя, а также корректировали содержание и виды выполняемых ими функций.

Именно в данный момент времени, как считают А.В. Четвернина, Т.Я. Четвернина, сформировался конкретный и устойчивый запрос на регулирование удаленной и дистанционной работы (порядка, содержания) в законодательном порядке, а также обязательное формирование и отлаживание правовых механизмов и инструментария, определяющих взаимодействие работника и работодателя во время выполнения трудовых обязанностей из дома, удаленно [там же].

Эта же пандемия, с одной стороны и развитие современных цифровых технологий, с другой, способствовали оптимизации процесса ведения делопроизводства и оформления документации, в том числе, в трудовом законодательстве. С введением электронного документооборота изменился порядок и сроки заполнения различных документов, появились новые формы традиционных документов. К примеру, с 1 января 2020 г. в РФ начался переход на электронные трудовые книжки, который также можно охарактеризовать как неоднозначную юридическую категорию, а также форму документации, имеющую свои преимущества и недостатки

[Гатченко, Зубанова, 2021].

Электронный документооборот обуславливает специфику процесса оформления и заполнения документации в процессе регулирования трудового процесса, а в контексте отдельных особых условий (к примеру, пандемии, отдаленности проживания работника при отсутствии необходимости его нахождения на рабочем месте), является основной и жизненно необходимой составляющей оформления трудовых отношений.

В последнее время все более актуализируются потребности работодателей в разработке и реализации систем внутреннего документооборота. Это обусловлено тем, что именно электронная форма помогает упорядочить обмен оборот документации между сотрудниками одной организации, а также обеспечивает их надежное хранение внутри цифровой системы [Абдурахманова, 2022].

Кроме того, нельзя не учитывать естественную динамику развития социума, появление новых категорий работников, а также изменение порядка осуществления выплат и пособий различным категориям специалистов.

Актуальные изменения в трудовом законодательстве на современном этапе развития российского общества

Вышеуказанные факторы обусловили несколько основных групп изменений в трудовом законодательстве начиная с 2019 года. И на настоящем этапе исследования нам необходимо рассмотреть данные изменения более подробно.

Первая группа изменений посвящена регулированию трудовых отношений, претерпевших трансформацию в связи с пандемией. В данном случае мы говорим о регулировании дистанционного, удаленного формата работы в случаях, когда такой режим не предусмотрен законодательством и характером профессии.

С 1 января 2021 г. в РФ вступил в силу закон №407-ФЗ, отражающий изменения в функционирующем Трудовом Кодексе, в основном в содержании гл. 49.1, которая получила название «Особенности регулирования дистанционной и временной удаленной работы» [Четвернина, 2022]. Данная глава конкретизировала нюансы, связанные с пониманием сущности терминов «дистанционная работа», «дистанционный работник», определением сроков исполнения трудовых функций в дистанционном формате, а также спецификой заключения трудовых договоров с работниками, осуществляющими свою деятельность удаленно.

В данном контексте было определено, что дистанционная работа отражает трудовую деятельность за пределами нахождения работодателя и вне стационарного места, которое находится под его контролем. В ст. 312.1 ТК было закреплено несколько режимов выполнения дистанционной работы- постоянный, временный и периодический, которые также имеют существенное значение и зачастую предоставляют дополнительные функции работникам, которые не находятся на рабочем месте, при этом выполняя свои функции [там же]. Одним из основных изменений в данной области можно определить изменение главного условия, при котором может осуществляться дистанционная работа. На смену требовавшемуся ранее необходимому месту работы, где работник может технически организовать выполнение своей трудовой деятельности, приходит наличие интернета и связей общего пользования как главного обеспечения возможности осуществлять трудовые функции. Это расширяет возможности работников в плане определения времени и места работы, а также позволяет предприятиям и

организациям приглашать на работу необходимых специалистов, которые по ряду объективных причин не могут осуществлять свои функции по месту нахождения работодателя. Данные особенности режима работы отражены в статье 312.4 ТК и направлены на регулирование дистанционной работы, которая ранее не являлась традиционной формой занятости. Большинство ученых, исследующих новшества в трудовом законодательстве, такие как А.С. Седова, Л.В. Гнетова Л.В. Серегина, Т.Ю. Коршунова, а также руководитель комментариев к Трудовому кодексу профессор Ю.П. Орловский подчеркивают, что глава 49.1 – одна из наиболее актуальных и дискуссионных, т.к. регулирует отношения, которые до недавнего момента относились к «нетипичной занятости» [Седова, Гнетова, 2020].

Второй группой изменений, которые коснулись трудового законодательства, является введение и повсеместное использование электронного документооборота, который позволяет заключать трудовые договоры между работником и работодателем путем обмена электронными документами, регулирует порядок взаимодействия работодателя и дистанционного работника, позволяет заполнять электронные трудовые книжки. Об особенностях данных изменений будет рассказано немного ниже.

Введение электронных форм документов отражено в Федеральном законе № 439-ФЗ от 16.12.2019 г. «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» и регулирует основные моменты, связанные с заполнением, ведением и использованием различной документации [Гатченко, Зубанова, 2021].

К примеру, с 1 января текущего года изменился механизм оформления пособий по болезни, беременности и родам. Работникам больше нет необходимости писать работодателю заявления, т.к. данные в ФСС для расчета пособий подаются после получения сообщений о больничном. В свою очередь, выплаты застрахованным лицам осуществляются посредством перечисления денежных средств на банковский счет застрахованного или через организацию федеральной почтовой связи, иную организацию [Абдурахманова, 2022].

С введением электронного документооборота (трудовые договоры, электронные трудовые книжки, больничные) в законодательстве появились специфические понятия, которые не использовались ранее (усиленная квалифицированная цифровая подпись работодателя, электронная подпись работника, электронная цифровая печать). Электронный документооборот имеет свои преимущества – такие документы не потеряются, не могут быть испорчены при краже, пожаре, наводнении и пр.

В отношении трудовых книжек данный факт имеет и законодательное применение, т.к. в соответствии с Постановлением Пленума Верховного Суда № 225 «О трудовых книжках» от 16.04.2003 при потере или повреждении трудовой книжки она подлежит замене, а это достаточно трудоемкая процедура. При электронном варианте таких сложностей возможно избежать – восстановления сведений в ней содержащихся, особенно если предыдущие места были реорганизованы или находятся в географической отдаленности либо отсутствуют трудовые договоры.

Однако при электронных трудовых книжках актуализируется вопрос об утере данных вследствие взлома, сбоя системы, заражения компьютера вирусами. Еще один недостаток электронной трудовой книжки – отсутствие значимого раздела – о наградах. Данный раздел может оказывать существенное влияние на трудовую биографию человека, назначение льгот, престиж и репутацию в глазах последующих работодателей.

Именно поэтому мы считаем важной корректировку формы трудовой книжки в плане дополнения ее содержания данным разделом.

Третья группа изменений в трудовом законодательстве – это изменения в размерах и порядке выплаты пособий, повышение размера МРОТ в ходе ежегодной индексации. Минимальный размер оплаты труда определен в ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 № 82-ФЗ и подлежит ежегодной индексации. В ходе изменений данного закона с 2021 года соотношение МРОТ и медианной заработной платы устанавливается в размере 42% и на настоящий момент составляет 15 279 р.

Последняя группа связана с установлением гарантий определенным видам работников. К примеру, с января 2019 года вступил в силу ФЗ от № 360-ФЗ, который внес изменения в ТК отражающие необходимость учета работодателем желаний и выбора многодетных работников при предоставлении времени отпуска. Данная привилегия распространяется на работников, имеющих трех и более детей до 12 лет.

Еще одна гарантия отражена в ст. 185.1 ТК РФ, предоставляющей работникам время для прохождения диспансеризации. Данная гарантия выражается в дополнительном выходном дне для ее прохождения с сохранением за сотрудником места работы и среднего заработка. Работодателю необходимо освободить сотрудника от работы на один рабочий день один раз в три года.

Перспективы дальнейшего реформирования отрасли трудового права

Учитывая динамику развития современного общества, необходимо отметить, что данные изменения не являются исчерпывающими и есть еще множество противоречий, пробелов в законодательстве, регулирующих трудовые отношения работника и работодателя. Именно поэтому данный раздел нашей работы посвящен определению дальнейших перспектив изменений в трудовом законодательстве.

Ряд отечественных исследователей (А.В. Белоногов, Д.А. Стаценко, Ю.В. Печатнова), к примеру, отмечают актуальность вопроса о соотношении трудовых отношений и трудовых договоров и их соответствия практике регулирования труда. В контексте последних событий, таких как пандемия, возникает вопрос с адаптацией традиционных трудовых форм оформления отношений работника и работодателя к современности, новым форматам выполнения трудовых функций.

Кроме того, нам представляется достаточно важным акцентирование внимания на то, что появились не только новые элементы взаимодействия работников и работодателей (электронные договоры, трудовые книжки, дистанционная или удаленная работа), но также достаточно важные проблемы, отражающие неустойчивые трудовые отношения, возможность замены в ряде случаев человеческого труда цифровыми технологиями, что может привести к сокращению численности работников в определенных сферах. И в данном контексте важно минимизировать негативное воздействие технологического процесса на регулирование трудовых отношений. По нашему мнению, необходимо пересмотреть подходы к понятию трудовых отношений и трудовых договоров со смещением акцентов с формального подчинения по должности работника работодателю на экономическое вознаграждение лица, которое осуществляет трудовые функции без привязывания к конкретным формам занятости.

Также достаточно актуален вопрос о предоставлении оплачиваемого периода от 1 до 3 дней для того, чтобы сделать прививку от Covid-2019 и прохождении периода реабилитации после данного заболевания, возможности прохождения льготного санаторно-курортного лечения сотрудникам, которые переболели данным вирусом.

Заключение

В заключение нашего исследования необходимо отметить, что Трудовой кодекс РФ достаточно стабильный, по сравнению с другими актами, документ, однако и он нуждается в корректировке и трансформации в соответствии с условиями современной действительности. Это обусловлено тем, что Трудовой кодекс является действующим, «живым» документом, который регулирует трудовые отношения «здесь и сейчас» [Василенко, Иванова, 2019, 182] и может своевременно реагировать на изменения в социуме.

В ходе работы нами были отмечены основные факторы, которые влияют на изменения в трудовом законодательстве (пандемия, цифровая трансформация в общественных отношениях), выделены основные группы изменений (касающиеся дистанционной работы, электронного документооборота, выплат, пособий и изменений МРОТ), а также определены перспективы совершенствования трудового законодательства.

Библиография

1. Абдурахманова З.З. Вопросы изменений трудового законодательства относительно выплат пособий работникам в 2021-2022 годах // Вестник магистратуры. 2022. № 1-1124. С. 74-75.
2. Белоногов А.В., Стаценко Д.А., Печатнова Ю.В. К вопросу о некоторых перспективах реформирования трудового законодательства // Вестник науки и образования. 2019. № 21-2 (75). С. 47-50.
3. Василенко М.Е., Иванова А.И. Изменения в трудовом законодательстве с 1 января 2019 года // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2019. № 4 (29). С. 181-183.
4. Гатченко В.О., Зубанова К.В. Электронная форма трудовой книжки как нововведение в трудовое законодательство: преимущества и недостатки // SAF. 2021. № 21. С. 121-126.
5. Иванова Д.Д., Шатверян Н.Г. Обзор изменений в трудовом законодательстве в начале 2022 года // Национальная ассоциация ученых. 2022. № 79-1. С. 46-49.
6. Калинин И.Б. Аналитический обзор изменений в трудовом законодательстве // Вопросы трудового права. 2020. № 12. С. 4-10.
7. Кашехлебова Е.А. К вопросу об изменениях в трудовом законодательстве о дистанционной (удаленной) работе (опыт пандемии covid-19) // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина. 2021. № 8 (84). С. 118-126.
8. Лютов Н.Л. Новые нормы о дистанционном труде: решены ли старые проблемы? // Lex Russica. 2021. № 6 (175). С. 36-45.
9. Седова А.С., Гнетова Л.В. Обзор изменений трудового законодательства с 1 января 2019 года // Научный формат. 2020. № 1 (4). С. 1-4.
10. Четвернина А.В., Четвернина Т.Я. Пандемия как триггер кардинальных изменений в трудовом законодательстве России // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Сер. 4, Государство и право. 2022. № 1. С. 72-82.

Current issues of changes in modern labor legislation

Diana A. Kvitsiniya

PhD in Law, Senior Lecturer,
Department of Business Law,
Moscow Regional State University,
141014, 24, Very Voloshinoi str., Mytishi, Russian Federation;
e-mail: c560cc777@mail.ru

Viktoriya Yu. Petrova

PhD in Technical Science, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Civil Law,
Moscow Regional State University,
141014, 24, Very Voloshinoi str., Mytisch, Russian Federation;
e-mail: vu_petrova@mail.ru

Baira A. Singleeva

PhD in Law,
Associate Professor of the Department of Civil Law,
Moscow Regional State University,
141014, 24, Very Voloshinoi str., Mytisch, Russian Federation;
e-mail: burl baya@mail.ru

Al'bina S. Uskova

PhD in Law,
Associate Professor of the Department of Constitutional and Municipal Law,
Moscow Regional State University,
141014, 24, Very Voloshinoi str., Mytisch, Russian Federation;
e-mail: burl baya@mail.ru

Abstract

In this paper, the authors explore modern changes in labor legislation due to various changes in the life of society, including the negative trends of the recent period (Covid-2019 pandemic). The article is devoted to the main innovations in the regulation of labor relations, their registration, the payment of various benefits, as well as the regulation of innovative work formats (remote, remote). The authors describe the impact of these innovations on various spheres of public life, their reflection on the socio-economic sphere of society, the organization of the regime and forms of work. In conclusion, they note that the Labor Code of the Russian Federation is a fairly stable document compared to other acts, however, it also needs to be adjusted and transformed in accordance with the conditions of modern reality. This is due to the fact that the Labor Code is a valid, "living" document that regulates labor relations "here and now" and can promptly respond to changes in society. In the course of the work, the main factors that affect changes in labor legislation (pandemic, digital transformation in public relations) were noted, the main groups of changes (regarding remote work, electronic document management, payments, benefits and changes in the minimum wage) were identified, and prospects for improvement were identified labor legislation.

For citation

Kvitsiniya D.A., Petrova V.Yu., Singleeva B.A., Uskova A.S. (2022) Aktual'nye voprosy izmenenii v sovremennom trudovom zakonodatel'stve [Current issues of changes in modern labor legislation]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 12 (10A), pp. 460-468. DOI: 10.34670/AR.2022.53.54.072

Keywords

Labor legislation, regulatory regulation, changes in legislation, remote mode of work, pandemic, electronic workbook, minimum wage, benefit payments.

References

1. Abdurakhmanova Z.Z. (2022) Voprosy izmenenii trudovogo zakonodatel'stva otnositel'no vyplat posobii rabotnikam v 2021-2022 godakh [Issues of changes in labor legislation regarding the payment of benefits to employees in 2021-2022]. *Vestnik magistratury* [Bulletin of the Magistracy], 1-1124, pp. 74-75.
2. Belonogov A.V., Statsenko D.A., Pechatnova Yu.V. (2019) K voprosu o nekotorykh perspektivakh reformirovaniya trudovogo zakonodatel'stva [On the issue of some prospects for reforming labor legislation]. *Vestnik nauki i obrazovaniya* [Bulletin of science and education], 21-2 (75), pp. 47-50.
3. Chetvernina A.V., Chetvernina T.Ya. (2022) Pandemiya kak trigger kardinal'nykh izmenenii v trudovom zakonodatel'stve Rossii [Pandemic as a Trigger of Fundamental Changes in Russian Labor Legislation]. *Sotsial'nye i gumanitarnye nauki. Otechestvennaya i zarubezhnaya literatura. Ser. 4, Gosudarstvo i pravo* [Social and Humanitarian Sciences. Domestic and foreign literature. Series 4, State and law], 1, pp. 72-82.
4. Gatchenko V.O., Zubanova K.V. (2021) Elektronnaya forma trudovoi knizhki kak novovvedenie v trudovoe zakonodatel'stvo: preimushchestva i nedostatki [The electronic form of the work book as an innovation in labor legislation: advantages and disadvantages]. *SAF*, 21, pp. 121-126.
5. Ivanova D.D., Shatveryan N.G. (2022) Obzor izmenenii v trudovom zakonodatel'stve v nachale 2022 goda [Overview of changes in labor legislation in early 2022]. *Natsional'naya assotsiatsiya uchenykh* [National Association of Scientists], 79-1, pp. 46-49.
6. Kalinin I.B. (2020) Analiticheskii obzor izmenenii v trudovom zakonodatel'stve [Analytical review of changes in labor legislation]. *Voprosy trudovogo prava* [Issues of labor law], 12, pp. 4-10.
7. Kashekhlebova E.A. (2021) K voprosu ob izmeneniyakh v trudovom zakonodatel'stve o distantsionnoi (udalenoj) rabote (opyt pandemii covid-19) [On the issue of changes in labor legislation on remote (remote) work (the experience of the covid-19 pandemic)]. *Vestnik Universiteta imeni O.E. Kutafina* [Bulletin of Kutafin University], 8 (84), pp. 118-126.
8. Lyutov N.L. (2021) Novye normy o distantsionnom trude: resheny li starye problemy? [New norms on remote work: have old problems been solved?]. *Lex Russica*, 6 (175), pp. 36-45.
9. Sedova A.S., Gnetova L.V. (2020) Obzor izmenenii trudovogo zakonodatel'stva s 1 yanvarya 2019 goda [Review of changes in labor legislation since January 1, 2019]. *Nauchnyi format* [Scientific format], 1 (4), pp. 1-4.
10. Vasilenko M.E., Ivanova A.I. (2019) Izmeneniya v trudovom zakonodatel'stve s 1 yanvarya 2019 goda [Changes in labor legislation from January 1, 2019]. *Azimuth nauchnykh issledovaniy: ekonomika i upravlenie* [Azimuth of scientific research: economics and management], 4 (29), pp. 181-183.