

Секция «Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения»

## Реализация работодательской власти при нетипичных формах занятости

Научный руководитель – Линец Александр Александрович

*Боровченкова Виктория Олеговна*

*Аспирант*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Юридический факультет, Кафедра трудового права, Москва, Россия

*E-mail: borovchenkova.vo@gmail.com*

В силу влияния цифровизации и глобализации, изменения локальной организации труда, нововведений в области управления персоналом и других процессов, которые неизбежно влекут за собой изменение в отношениях работника и работодателя, актуальность исследования реализации работодательской власти при нетипичных формах занятости возрастает.

Работодательская власть является необъемлемой частью трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Это обусловлено в первую очередь тем, что работодатель реализует дискреционные полномочия при заключении, действии, прекращении трудовых отношений [3].

Влиянию научно-технического прогресса также подвержены не только сами трудовые и непосредственно связанные с ними отношения, но и работодательская власть. Во-первых, происходит изменение управленческого процесса организации труда. Так, работодатели внедряют новые информационные технологии, в том числе и искусственный интеллект, в управление организацией и в управление персоналом, в частности, автоматизируют и оптимизируют бизнес-процессы и т.д. В связи с этими изменениями работодатель адаптирует дискреционные полномочия, не выходя за законодательно установленные пределы их реализации. Например, работодатель реализует свою власть, изменяя рабочий процесс, подстраивая и конкретизируя трудовые обязанности работников с учетом внедрения новых информационных технологий.

Во-вторых, происходит изменение локальной организации труда [1], то есть работодатель выбирает наиболее эффективную для него форму взаимодействия с исполнителями труда. Так, работодатель с учетом выстроенных бизнес-процессов организацией может выбрать структуру управления в пользу привлечения наемных работников или нетипичных форм занятости (исполнители по гражданско-правовому договору (аутсорсинг), дистанционные работники или работники, направляемые по договору о предоставлении труда работников (персонала) (аутстаффинг)).

Важно отметить, что работодательская власть при нетипичных формах занятости отличается от классических трудовых отношений в силу специфики такой власти. Так, к признакам трудовых отношений, согласно Постановлению Пленума Российской Федерации от 29 мая 2018 № 15 относятся достижение сторонами соглашения о личном выполнении работником определенной, заранее обусловленной трудовой функции в интересах, под контролем и управлением работодателя; обеспечение работодателем условий труда; выполнение работником трудовой функции за плату; выполнение работником работы в соответствии с указаниями работодателя; интегрированность работника в организационную структуру работодателя и другие. Отсутствие или изменение хотя бы одного признака трудовых отношений (личностный, организационный, имущественный) ведет к появлению нетипичных форм занятости [2].

Например, если работодатель в качестве одной из форм взаимодействия с работниками выбирает дистанционный труд (или смешанный формат работы), то он в моменте выбора такой формы реализовывает свою власть и, соответственно, работник (кандидат) оказывается в зависимом от воли работодателя положении: либо согласиться с такими условиями труда, либо нет. Кроме того, существуют определенные особенности, присущие дистанционной работе, при заключении трудового договора с дистанционным работником (заключение трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору осуществляется путем обмена электронными документами). Причем стоит отметить, что такие полномочия по реализации своей власти работодатели получили относительно недавно в связи с изменением трудового законодательства в период пандемии коронавирусной инфекции. Таким образом, законодатель помогает регулировать дискреционные полномочия работодателя с целью уменьшения случаев злоупотребления, устанавливая пределы реализации работодательской власти и легальные инструменты, которыми может пользоваться работодатель в управлении персоналом.

С точки зрения действия трудового договора о дистанционной работе также существуют отличия от обычных работников (особенности организации труда, дополнительные гарантии, особенности охраны труда и т.д.). Причем в целом взаимодействие работодателя с дистанционными работниками следует отразить в соответствующем локальном нормативном акте. Особенно интересным представляется ст. 312.9 ТК РФ, регулирующей порядок временного перевода работника на дистанционную работу. Данная норма, по сути, увеличивает дискреционные полномочия работодателя, давая ему право в исключительных случаях, указанных в законодательстве, перевести работника на дистанционную работу без его согласия.

С дистанционными работниками законодательством установлены дополнительные основания прекращения трудового договора, что также расширяет власть работодателя с точки зрения прекращения трудовых отношений при нетипичных формах занятости.

Таким образом, при нетипичных формах занятости работодательская власть подлежит изменениям, которые заключаются в установлении пределов реализации работодательской власти посредством законодательства, локальных нормативных актов, коллективных договоров и соглашений.

### Источники и литература

- 1) Линец А.А. Правовые конструкции реализации работодательской власти // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 4. С. 12 - 15.
- 2) Лушников А.М. Нетипичные трудовые договоры в начале XXI века // Правовые средства обеспечения развития экономики Республики Беларусь: Материалы Международной научно-практической конференции. Минск, 9-10 ноября 2007 года. Минск, 2008. С. 263.
- 3) Сойфер В.Г. Стабильность и динамика трудового правоотношения: дис. ... д-ра юрид. наук. Екатеринбург, 2004. 355 с.