

4) вытеснение работников-людей роботами. Все это будет сопровождаться изменением архитектуры рынков, перестройкой структуры отраслей экономики.

Если предположить, что «умные» роботы станут субъектами права и займут соседние рабочие места с работниками, то принцип свободы объединения работников и принцип недопустимости дискриминации необходимо будет конкретизировать, так как в существующей редакции они начнут действовать против работников. Принцип недопустимости дискриминации работников, трактуемый как принцип обеспечения равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда будет на стороне более эффективных работников-роботов. После наделения электронной личности правами работника, включая право на вступление в профессиональные союзы и защиту своих интересов и право на обращение в органы занятости в целях содействия трудоустройству, принцип свободы труда также потребует трансформации.

Корректировка принципов трудового права объективно необходима по следующим причинам: развитие цифровых технологий трансформирует общественные отношения; в новой экономике происходит расширение понятия «общественные отношения» (это не только отношения между людьми, в них еще могут включаться новые субъекты); возрастает роль применения метода правового моделирования для правового регулирования общественных отношений; трудовые правоотношения изменяются в условиях цифровой трансформации; трудовое право должно быть подготовлено к цифровой трансформации; существует необходимость создания «правовой песочницы» в области трудового права; развитие трудового права может идти по пути наделения роботов правосубъектностью, проработки особых режимов для лиц с нейропротезами, наделенными искусственным интеллектом.

Лебедик Д. В.

ОТДЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ УВОЛЬНЕНИЯ В СВЯЗИ С ОТСУТСТВИЕМ СПЕЦИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Лебедик Дмитрий Владимирович, студент 3 курса Юридического института Национального исследовательского Томского государственного университета; г. Томск, Россия, imeupravokima@mail.ru

Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Демидов Н. В.

Одной из главных и спорных тем в трудовом праве является тема увольнения работника. В большинстве своем именно увольнение является отправной точкой, когда работник начинает задумываться о соблюдении работодателем его (работника) трудовых прав, гарантированных ему государством, начинает отстаивать свои права и доказывать свою невиновность. При этом, как показывает практика, именно при увольнении работодатель чаще всего ущемляет права работника.

Как гласит п. 3 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ): «Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации». Более того, вышеуказанный пункт бланкетно отсылает к Приказу Роструда от 13.05.2022 № 123 «Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований трудового законодательства», где, в свою очередь, также подтверждаются положения п. 3 ст. 81 ТК РФ. При этом, согласно ч. 1 ст. 195.1 ТК РФ: «Под квалификацией работника понимается его уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы». Нельзя отрицать тот факт, что уровень знаний, в свою очередь, зависит как от общего, так и профессионального образования, получаемого лицом. Уровни образования в РФ установлены в п. 4 и 5 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Согласно ч. 7 ст. 12 ТК РФ: «Действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, распространяется на отношения, возникшие до введения его в действие, лишь в случаях, прямо предусмотренных этим актом». Таким образом, в исключительных случаях, существует возможность обратной силы закона. В связи с этим представим следующую ситуацию: законодатель издает нормативный правовой акт, где, в свою очередь, императивно устанавливает определенный образовательный ценз (к примеру, наличие высшего образования для определенной занимаемой должности) и указывает, что действие данного закона, содержащего нормы трудового права, распространяется на отношения, возникшие до его введения в действие. Как в таком случае работодателю следует поступить с работником, который был принят на должность до введения данного закона и который не имеет соответствующего уровня профессионального образования? Исходя из буквального трактования – работодатель получает легальную и обоснованную с точки зрения действующего законодательства возможность уволить работника по п. 3 ст. 81 ТК РФ. Однако встает резонный и вполне закономерный вопрос: законным ли, согласно духу закона, а не его букве, будет такое увольнение?

Представляется, что, обращаясь прежде всего к духу закона, а не его букве, данное увольнение олицетворяет собой незаконный и несоответствующий современному уровню развития права в РФ способ лишения работника права на труд, фундаментальный принцип, указанный законодателем в ч. 2 ст. 2 ТК РФ.

Видится целесообразным указать на тот факт, что предоставление работодателю возможности легального и беспрепятственного увольнения работника – антигуманный инструмент ущемления прав работника, который, вероятнее всего, превратит и так существующие трудовые отношения, построенные на минимальном уровне доверия между работником и работодателем, в крайне подозрительные, исключая для работника возможность быть уверенным в стабильности завтрашнего дня.

Думается, что объективно справедливым будет закрепление законодателем временного периода после издания соответствующего нормативного правового акта, предусматривающего для работника возможность поступления в учебное заведение на необходимую для осуществления трудовой функции образовательную программу.

Представляется обоснованным, что вышеуказанная конструкция позволит работнику подтвердить факт его заинтересованности в выполнении трудовой функции у конкретного работодателя и позволит ему (работнику) сохранить рабочее место, не дав работодателю повода для незаконного увольнения, противоречащего фундаментальным принципам трудового права, заложенным законодателем в ст. 2 ТК РФ.

Навицкая И. Д.

ОСОБЕННОСТИ ЭЛЕКТРОННОГО ДОКУМЕНТООБОРОТА ПРИ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ

*Навицкая Ирина Дмитриевна, студентка 4 курса Белорусского
государственного университета, г. Минск, Беларусь,
irinka.navitskaya.57@mail.ru*

Научный руководитель: старший преподаватель Клачкова Т. В.

Дистанционная работа как одна из форм нетипичной занятости нашла свое законодательное закрепление с принятием Закона Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З «Об изменении законов», которым в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) введена глава 25¹ «Особенности регулирования труда работников, выполняющих дистанционную работу». Согласно ст. 307¹ ТК дистанционной работой считается работа, которую работник выполняет вне места нахождения нанимателя с использованием для выполнения этой работы и осуществления взаимодействия с нанимателем информационно-коммуникационных технологий.

Отличительной чертой дистанционной работы является возможность использования электронного документооборота при взаимодействии дистанционного работника и нанимателя. В соответствии с ч. 4 ст. 307¹ ТК письменные задания, иная информация для исполнения трудовых обязанностей, результаты выполненной работы, заявления и объяснения работника, а также иные документы, не требующие ознакомления работника под роспись, могут направляться путем обмена файлами с текстами документов в электронном виде.

Следует различать документ в электронном виде и электронный документ. Электронный документ прямо регламентирован в законодательстве Республики Беларусь, приравнивается к документу на бумажном носителе и подписывается электронной цифровой подписью (далее – ЭЦП). Документ в электронном виде прямо не регламентирован в законодательстве Республики Беларусь, не приравнивается к документу на бумажном носителе и может подписываться иным аналогом собственноручной подписи. При этом любой электронный документ является документом в электронном виде, однако не