

ТРУДОПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ПОСТРОЕНИЯ КОМПАНИИ, ОСНОВАННОЙ НА ЗНАНИЯХ: ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ ГИБКОСТЬ

LABOR-LAW ASPECTS OF BUILDING A KNOWLEDGE-BASED COMPANY: FUNCTIONAL FLEXIBILITY

A. Linets

Summary. In a highly competitive environment, building a knowledge-based company is an essential component of innovation. The key process in achieving this goal is personnel management, which is mediated by various legal constructs of employer power realization. High speed of information creation and processing and decision making based on it become the most important economic task for both the employer and the state in terms of economic development. The main «capital» of a knowledge-based company is a set of knowledge, skills and experience of its employees within a certain work organization. Forming the human capital of an organization, it is the employees who create, exchange, preserve and protect information, thus accumulating knowledge. Knowledge production takes place only within a certain local organization of work, as only in the case of organized joint work can the innovative result of common work be obtained, rather than a simple addition of individual human capital.

Keywords: labor law, employer authority, personnel management, entrepreneurial risk, conclusion of an employment contract, termination of an employment contract.

Линец Александр Александрович

доктор юридических наук, доцент, Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова
aleksandr_a_l@mail.ru

Аннотация. В условиях высококонкурентной среды построение компании, основанной на знаниях, является важнейшим компонентом внедрения инноваций. Ключевым процессом в достижении данной цели является управление персоналом, которое опосредуется различными правовыми конструкциями реализации работодательской власти. Высокая скорость создания и обработки информации и принятия на ее основе решений становятся важнейшей экономической задачей как для работодателя, так и для государства с точки зрения развития экономики. Основной «капитал» компании, основанной на знаниях, — это совокупность знаний, навыков и опыта ее работников в рамках определённой организации труда. Формируя человеческий капитал организации, именно работники создают, обмениваются, сохраняют и защищают информацию, тем самым аккумулируя знания. Производство знаний происходит только в рамках определённой локальной организации труда, так как только в случае организованного совместного труда может получаться инновационный результат общей работы, а не простое сложение индивидуального человеческого капитала.

Ключевые слова: трудовое право, работодательская власть, управление персоналом, предпринимательский риск, заключение трудового договора, расторжение трудового договора.

Современные социально-экономические условия изменяют скорость внедрения инноваций, в основе чего лежат новые знания, что обостряет проблему поддержания конкурентоспособности работодателей. Развитие цифровой экономики напрямую связывает возможность компаний эффективно осуществлять свою деятельность с их способностью по внедрению инноваций в организацию и управление трудом, а также в методы осуществления своей деятельности и в характеристики производимого продукта и(или) оказываемых услуг. Причем указанные характеристики в различных комбинациях ложатся в основу конкурентной стратегии компании. Все это основано на аккумулировании внутри организации знаний, так как в таком случае можно говорить о высокой степени адаптивности компании к быстрым изменениям экономического и социального контекстов.

Таким образом, в условиях высококонкурентной среды формирование «компании, основанной на знаниях», предполагающей в том числе высокую скорость создания и обработки информации и принятия на ее основе

решений, становится важнейшей для работодателя экономической задачей. Так, как отмечает Г.В. Колодня, успех функционирования и конкурентоспособность компании, основанной на знаниях, предопределяются инновационной деятельностью в широком понимании, включающей все формы проявления и приращения знаний [1]. Причем построение такой компании предполагает локальную организацию труда¹, которая направлена на максимизацию эффективности (в экономическом понимании — обмене оплаты труда на выполнение трудовой функции) взаимодействия потребителя и исполнителя труда (в большинстве случаев — работодателя и работников), но при условии соблюдения эффективно-

¹ Локальная организация труда — это системно-структурированное взаимодействие потребителя и исполнителей по поводу применения труда (совокупно обеспечивающих выполнение определенной экономической деятельности), реализуемое в различных правовых формах через соответствующие данным формам правовые средства (в рамках трудовых отношений: трудовой договор и др.; в рамках гражданско-правовых отношений: договор о предоставлении труда работников (персонала); договор возмездного оказания услуг, договор подряда и др.) [2].

сти права (как достижения правовыми нормами целей их принятия).

Необходимо обратить внимание на то, что по своей сути управление трудом является одним из процессов ведения предпринимательской деятельности, а следовательно работодатель осуществляет ее на свой риск и несет ответственность за ее результаты. Причем в силу этого переложение предпринимательского риска на работников недопустимо. Если компания основана на знаниях, то ее основной «капитал» — это совокупность знаний и навыков ее работников в рамках определённой организации труда. Формируя человеческий капитал организации, именно работники создают, обмениваются, сохраняют и защищают информацию, тем самым создавая информационную среду.

Рассматривая вопрос аккумулирования знаний следует отметить, помимо непосредственного производства знаний работниками (путем их стимулирования на такое производство в рамках осуществления ими своих трудовых функций, а также их обучения), компания также обогащается ими посредством привлечения персонала (наем новых работников). Подбор персонала является одним из компонентов успешного развития бизнеса, так как именно трудовые функции работников в совокупности составляют деятельность работодателя по оказанию услуг и(или) производству товаров в целях удовлетворения потребностей клиентов. Построение эффективной локальной организации труда во многом основано на процедуре подбора персонала. Юридическим отражением данной процедуры в первую очередь выступает «заключение трудового договора».

Впрочем, говорить о «формировании знаний» можно только в рамках определённой локальной организации труда, так как только в случае организованного совместного труда может получаться инновационный результат общей работы, а не простое сложение индивидуального человеческого капитала. Более того, в производстве знаний участвуют и контрагенты/клиенты компании, вступающие во взаимодействие с работниками, так как именно они формируют запрос на те или иные характеристики производимых товаров и(или) оказываемых услуг.

Следует особо подчеркнуть взаимосвязь стратегии развития компании, которая заключается в первую очередь в производстве наиболее конкурентоспособного продукта, с характеристиками данного продукта, заключающихся в преимуществах: технологических инновациях, низкой цене, эстетичном дизайне, высоком качестве, узнаваемости бренда и др. Впрочем, ограниченность ресурсов диктует выбор работодателя в определении стратегии с учетом указанных характеристик по отдельности или в той или иной комбинации, но не совместно. Чем более конкурентный рынок, тем больше работо-

дателю необходимо подстраиваться под внешние факторы, определяющие характеристики продукции, что проецируется в том числе на выстраивание взаимодействия с работниками. Более того, законодательство как экзогенный фактор поведения экономического агента — работодателя оказывает влияние как на то, каким параметрам должна отвечать продукция, так и на то, какими параметрами должно обладать взаимодействие с персоналом. Так, редко продукт может совмещать низкую цену и высокое качество (именно поэтому в разном ценовом диапазоне существует «метка» наиболее приемлемого соотношения цена/качество). Однако, в определенных условиях даже противоположные и в некоторой степени взаимоисключающие характеристики могут обуславливать друг друга. Например, низкая цена может быть следствием не только низкого качества, но и инновационных решений в производстве продукта, которые значительно сократили расходную часть производства (к примеру, использование конвейера).

Таким образом, важнейшими процессами для компании, основанной на знаниях, становятся:

1. производство знаний (как «внутри» компании, так и путем получения знаний из «внешнего контура»);
2. обмен знаниями между работниками в процессе выполнения трудовых функций (как непосредственное, то есть обучение одним работником другого(их), так и опосредованное, путем перенимания знаний и навыков в процессе совместной работы);
3. сохранение знаний (их фиксация, систематизация и обеспечение к ним доступа);
4. защита знаний (ограничение доступа для третьих лиц).

Каждый данный процесс должен быть формализован в рамках той или иной правовой конструкции, наиболее подходящей под соответствующие управленческие действия. Так, непосредственное производство знаний зачастую опосредуется правовой конструкцией создания служебного произведения, а одним из основных механизмов защиты информации является распространение на нее режима коммерческой тайны. Причем данные конструкции тесно связаны с трудовым регулированием в силу того, что без их надлежащего оформления работодателем в рамках договорного механизма с работником и локального нормотворчества (закрепления советующих данным конструкциям обязанностей в трудовом договоре, должностной инструкции и других локальных нормативных актах), они фактически не будут применимы. Впрочем, к производству знаний так или иначе относятся практически все действия работодателя по реализации своей власти, особенно в связи с вопросом обеспечения функциональной гибкости трудовых отношений. Так, работодательская власть в целом реализуется посредством ряда закрепленных в трудо-

вом законодательстве конструкций и, по сути, выражается в наборе параметров:

1. выбор правовой формы взаимодействия по применению труда как в рамках трудовых отношений (опосредованное трудовым договором взаимодействие с «типичными» работниками, а также с дистанционными работниками), так и гражданско-правовых (исполнители труда по гражданско-правовым договорам; работники, направленные частным агентством занятости, и др.);
2. выбор основания прекращения взаимодействия по применению труда (сложность проведения процедуры и «дороговизна» увольнения коррелирует с рассмотренным ранее выбором формы взаимодействия, то есть заключением либо трудового, либо гражданско-правового договора);
3. выбор правовых конструкций в рамках реализации гибкости трудовых отношений (данный выбор тесно связан с вопросом определения эффективности взаимодействия по применению труда и зависит от формы правового опосредования такого взаимодействия), что включает:
 - правовые конструкции поручения работнику дополнительных обязанностей;
 - правовые конструкции изменения трудовой функции и выполнения дополнительной трудовой функции;
 - правовые конструкции изменения трудового договора по соглашению сторон и по инициативе работодателя;
 - правовые конструкции «приостановления» выполнения своих трудовых обязанностей работниками (простой, отстранение, отпуск без сохранения заработной платы) и др.
4. выбор форм реализации гибкости трудовой функции при соблюдении принципа ее определенности (в рамках отграничения правовой конструкции корректировки (уточнения) трудовой функции от правовой конструкции ее изменения).

Правовые конструкции гибкости локальной организации труда теснейшим образом переплетаются с построением компании, основанной на знаниях. Вопрос реализации управленческих решений в допустимых законодательством пределах в рамках *количественной* гибкости находит отражение в определении количества персонала организации, динамики изменения данного количества (скорости и стоимости найма новых работников и «расставания» с избыточными работниками). Это имеет непосредственное влияние на определение структуры локальной организации труда и формирование внутриорганизационной базы знаний. Так, даже в рамках тенденции платформизации бизнеса работодатель не может выбрать иную форму взаимодействия с исполнителем труда кроме как трудовые отношения, если данный работник относится к ядерной компетенции

работодателя, то есть составляет ядро компании и относится к основным производителям знаний. При этом работники, которые не относятся к такому ядру и не вносят существенного вклада в производство знаний, зачастую выносятся на аутсорсинг. Так, исследования показывают, что наибольшей текучести подвержены работники средней производительности труда [3, р. 381]. Несмотря на то что высокая текучесть данной категории работников сильно влияет на доходы компании, она не оказывает существенного влияния на общее развитие компании, если компенсируется мерами удержания работников с высокой производительностью труда (реализуемыми путем подбора персонала с определенным опытом работы), то есть составляющих ядро компании. В экономическом смысле аутсорсинг является широким явлением, вбирающим следующие правовые конструкции:

- привлечение исполнителя — физического лица для выполнения труда по гражданско-правовому договору (с учетом соблюдения ч. 2 ст. 15 Трудового кодекса Российской Федерации [4] (далее — ТК РФ));
- привлечение исполнителей (работников частного агентства занятости) в рамках договора о предоставлении труда работников (персонала);
- привлечение исполнителя — юридического лица для выполнения определенной работы по договору аутсорсинга (договору возмездного оказания услуг).

Согласно ч. 2 ст. 15 ТК РФ заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается. Более того, данный запрет подкрепляется возможностью переквалификации, то есть признания отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями (ст. 19.1 ТК РФ). Однако, помимо вопроса правомерности вынесения той или иной трудовой функции на аутсорсинг при заключении договора, опосредующего трудовую деятельность, то есть конкуренции правовых конструкций трудового и гражданско-правового договора, не менее острой в данном случае является проблема расторжения трудового договора. Так, данная проблематика рассматривается, в частности, Конституционным Судом Российской Федерации [5] (далее — КС РФ), который проанализировав возможность применения альтернативных правовых конструкций расторжения трудового договора с работником, чье выполнение работы стало избыточным, с точки зрения телеологического толкования. КС РФ отметил невозможность умаления прав работника в случае передачи его трудовой функции на аутсорсинг, если его положение схоже с положением работников, которые подлежат сокращению, что и должно в таком случае применяться (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Таким образом, вопрос определения количественной гибкости локальной организации труда (изменения

численности и выбора формы взаимодействия с персоналом) необходимо понимать в разрезе управленческих решений и допустимости трудовым законодательством по заключению трудового договора и его прекращению.

Вопрос осуществления управленческих решений в рамках *качественной* гибкости локальной организации труда в правовом аспекте выражается в пределах реализации функциональной гибкости трудовых отношений. Работодатель определяет трудовую функцию работника в рамках трудового договора (согласно ст. 57 ТК РФ трудовая функция является обязательным условием трудового договора), должностной инструкции (которая не является обязательным, но при этом широко распространенным документом в силу своего важного значения), штатного расписания и иных документов. От определения конкретных трудовых обязанностей работников зависит и то, будут ли работники направлены на производство знаний в рамках совместной работы. При этом совокупность документов, определяющих трудовую функцию, по сути, устанавливает пределы выбора альтернативных правовых конструкций в реализации работодательских решений. Так, должностная инструкция как часть трудового договора, а не как локальный нормативный акт, подразумевает невозможность конкретизации трудовых обязанностей без согласия работника, что будет более подробно рассмотрено ниже.

Таким образом, должностная инструкция с точки зрения юридического опосредования обычно принимается в форме локального нормативного акта работодателя, с которым работодатель обязан ознакомить работника при приеме на работу до подписания трудового договора (ч. 2 ст. 5, ст. 8, ч. 3 ст. 68 ТК РФ). Причем в рамках должностной инструкции определяется трудовая функция (конкретизируются права и обязанности работника, определяются подчиненность работника, планы работы (впрочем при необходимости конкретизации должностных обязанностей за отдельный период (неделя, месяц и т.д.) рекомендуется оформлять отдельный план работы с указанием задач и сроков их выполнения), а также устанавливаются требования к квалификации работника (в том числе для формирования профиля вакансии по должности). Согласно принципу определенности трудовой функции запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ). В связи с этим должностная инструкция выступает ключевым документом, обеспечивающим взаимодействие работников друг с другом (как вертикально, определяя место должности в структуре управления, так и горизонтально, устанавливая непосредственные трудовые обязанности), а также определение необходимой квалификации работников, получения ими дополнительного образования. Важно подчеркнуть, что определение требуемых работникам профессионально-деловых качеств, а также вопросы взаимодействия меж-

ду подразделениями или проектными командами влекут установление ориентиров по получению новых знаний и навыков работниками, а также стимулируют процесс обмена данными знаниями и навыками как элемент производства и накопления знаний.

Указанный принцип определенности трудовой функции не означает невозможность ее корректировки. Впрочем, необходимо отметить сложный характер разграничения такой корректировки от «изменения» трудовой функции. Данный вопрос лежит как в плоскости ее содержания, так и формализации. Так, должностная инструкция может являться частью трудового договора или отдельным документом. В зависимости от этого различается и процедура корректировки трудовой функции. В первом случае (должностная инструкция как часть трудового договора) любые уточнения и корректировки трудовых обязанностей работника являются изменениями условий трудового договора, что требует оформления в виде заключения дополнительного соглашения. Во втором случае (должностная инструкция как отдельный документ) при корректировке трудовой функции, которая не влечет ее изменения, работодатель вправе лишь ознакомить работника о произошедших изменениях. Такой позиции придерживается, в том числе и Роструд [6]. Причем особое внимание стоит обратить на то, что допускаются корректировки должностной инструкции, не приводящие к изменению трудовой функции. Если корректировка влечет изменения обязательных условий трудового договора, но не изменения трудовой функции, необходимо соблюсти требования, предусмотренные в ст. 74 ТК РФ. На разграничение корректировки и изменения трудовой функции указывается и в определении Конституционного Суда РФ от 25.09.2014 № 1853-О [7].

Важно отметить, что в большинстве случаев при выборе работодателем правовых конструкций работник находится в положении «принимай или отказывайся», что обусловлено тем, что работник выступает более слабой стороной трудовых отношений. Причем отказ соискателя или работника от предложенной работодателем той или иной правовой конструкции означает невступление в трудовые отношения или расторжение таковых. Иллюстрацией первого случая может служить пример, когда соискатель не согласен заключать трудовой договор о выполнении трудовой функции дистанционно, а не стационарно. В такой ситуации работодатель вправе отказать соискателю в заключении трудового договора. В случае же отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора согласно ст. 74 ТК РФ это приведет к прекращению отношений по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Выравниванием неравенства переговорной позиции работодателя и работника осуществляется в трудовом законодательстве (с помощью процедуры, заложенной в ст. 74 ТК РФ, нельзя изменять трудовую функцию,

а значит работник в этой части не может быть поставлен в указанное положение). Так, работник как более уязвимая сторона трудовых отношений, по сути, имеет ограниченный доступ к выбору действий и «находится» во власти работодателя.

Таким образом, важно подчеркнуть, что управленческие решения работодателем принимаются посредством выбора конкретных правовых конструкций, которые должны соотноситься не только с целями самого работодателя, но и с целями и принципами трудового законодательства. При этом если рассматривать непосредственно обмен знаниями, то здесь важно подчеркнуть установление соответствующих обязанностей для работников, что формализуется как правило в должностной инструкции. Причем именно знания, производимые в рамках «обмена» при исполнении работниками своих трудовых функций в рамках организации совместного труда, являются во многом уникальными. Так, знания, полученные в процессе обучения, вероятно доступны и другим участникам рынка, чего не скажешь о специфичном опыте, приобретённом внутри компании. Добиться такого можно только путем поощрения обмена знаниями между работниками, что достигается через реализацию функциональной гибкости трудовых отношений. Это наиболее правильный подход принятия управленческих решений с точки зрения обеспечения производства знаний.

Другими словами, вопрос обеспечения функциональной гибкости трудовых отношений является ключевым с точки зрения формирования компании, основанной на знаниях. Важно отметить, что реализация данной гибкости заключается в использовании работодателем альтернативных правовых конструкций по всем вопросам вступления, действия и прекращения трудовых отношений, начиная от определения трудовой функции как условия трудового договора до определения режима рабочего времени конкретного работника. Яркой иллюстрацией разницы в правовых средствах реализации функциональной гибкости может выступить организация труда в рамках процессного и проектного подходов. Разница между данными подходами заключается в распределении задания, полученного от контрагента (потребителя продукта) на отдельные задачи. Так, в рамках процессного подхода такое задание характеризуется распределением на отдельные задачи между подразделениями, обладающими своими специализациями, и последующим соединением их отдельных результатов в единый продукт. В тоже время проектный подход предлагает создание проектной команды из работников различных подразделений под производство определенного продукта (выполнение заказа). Следует полагать, что проектный подход в большей степени стимулирует обмен знаниями в процессе их производ-

ства. Именно в проектном подходе поощряется обмен знаниями между работниками в наиболее эффективной мере. При этом проект обычно характеризуется ограниченностью и определённой по времени и необходимым ресурсам. Обычно он формируется в рамках запланированного результата (производство продукта), в чем заключается его основное отличие от процессного подхода. С определёнными дополнениями проведённого в доктрине анализа [8] можно отметить, что юридическое опосредование проектной занятости осуществляется посредством различных альтернативных правовых конструкций:

1. выбор правовой формы взаимодействия по применению труда и сопряженный с ним выбор правовых конструкций в рамках реализации гибкости трудовых отношений:
 - срочный трудовой договор (ст. 59 ТК РФ);
 - внутреннее и внешнее совместительство (ст. 60.1 ТК РФ);
 - временный перевод (ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ);
 - совмещение профессий (должностей) (ст. 60.2 ТК РФ);
 - привлечение работников частного агентства занятости (глава 53.1 ТК РФ);
 - привлечение исполнителей по гражданско-правовому договору.
2. выбор основания прекращения взаимодействия по применению труда:
 - расторжение трудового договора по соглашению сторон;
 - истечение срока трудового договора;
 - отмена дополнительного соглашения к трудовому договору о совмещении профессий (должностей) или о временном переводе;
 - прекращение трудовых отношений по инициативе работника или работодателя.
3. реализация гибкости трудовой функции посредством приказа работодателя с точки зрения осуществления дискреционной власти по направлению выполнения проекта в рамках команды (при соблюдении принципа определённости трудовой функции, то есть чтобы данный приказ был в рамках выполнения обязанностей, закреплённых в должностной инструкции).

Таким образом, установление обязанности в рамках трудовой функции обмениваться знаниями с другими работниками, обучать друг друга, а также получать знания от третьих лиц (исполнителей гражданско-правовых договоров) является важным аспектом производства знаний. Трудовые отношения — ключевой компонент производства, основанного на человеческом капитале и максимальной реализации его потенциала с точки зрения корреляции с обеспеченностью функциональной гибкости трудовых отношений.

ЛИТЕРАТУРА

1. Колодня Г.В. Предприятия, основанные на знаниях: российский опыт // Мир новой экономики. 2014. № 1. С. 27–34.
2. Линец А.А. Роль трудового права в экономической системе общества на современном этапе: дис. ... д-ра юрид. наук. Москва, 2021. 509 с.
3. Sunder, S., Kumar, V., Goreczny, A., Maurer, T. Why Do Salespeople Quit? An Empirical Examination of Own and Peer Effects on Salesperson Turnover Behavior // Journal of Marketing Research. 2017. Vol. 54(3). P. 381–397.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. I). Ст. 3 (с послед. изм.).
5. Постановление Конституционного Суда РФ от 20.01.2022 № 3-П «По делу о проверке конституционности статьи 74 и пункта 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.А. Пешкова» // СПС «КонсультантПлюс».
6. Письмо Роструда от 31.10.2007 № 4412-6 «О порядке внесения изменений в должностные инструкции работников» // СПС «КонсультантПлюс».
7. Определение Конституционного Суда РФ от 25.09.2014 № 1853-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Синенко Павла Валерьевича на нарушение его конституционных прав положениями статьи 15, части второй статьи 57 и частей второй — четвертой статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».
8. Пряженников М.О. Трудовые аспекты проектной занятости // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 1. С. 27–30.

© Линец Александр Александрович (aleksandr_a_l@mail.ru)
Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»