

Министерство образования Республики Беларусь  
Белорусский государственный университет  
Юридический факультет  
Кафедра гражданского процесса и трудового права

Теоретико-прикладные аспекты защиты прав участников  
цивилистических правоотношений

Сборник статей по материалам международной научно-практической  
конференции, посвященной 50-летию кафедры гражданского процесса  
и трудового права

Минск  
2025

УДК 343.1(082)+349.2(082)  
Т 338

Решение о депонировании вынес:  
Совет юридического факультета БГУ  
Протокол № 5 от 27 января 2025 г.

Редакционная коллегия:

О. Н. Романова (отв. ред.), кандидат юридических наук, доцент;  
И. Н. Колядко, кандидат юридических наук, доцент;  
Н. Н. Никонова, кандидат юридических наук, доцент;  
О. Л. Нихайчик, старший преподаватель

Рецензенты:

Мещанова М. В., доктор юридических наук, доцент, заведующий кафедрой гражданского права юридического факультета Белорусского государственного университета;

Бакиновская О. А., кандидат юридических наук, доцент, заместитель руководителя Института – начальник отдела исследований в области гражданского, экологического и социального права Института правовых исследований Национального центра законодательства и правовых исследований Республики Беларусь.

Теоретико-прикладные аспекты защиты прав участников цивилистических правоотношений: сборник статей по материалам международной научно-практической конференции, посвященной 50-летию кафедры гражданского процесса и трудового права, Минск, 3 октября 2024 г. / БГУ, Юридический фак., Каф. гражданского процесса и трудового права; редкол.: О. Н. Романова (отв. ред.) [и др.]. – Минск: БГУ, 2025. – 141 с. – Библиогр. в конце ст.

В сборнике представлены статьи ученых и практикующих юристов Республики Беларусь, зарубежных стран о проблемах гражданского процесса и трудового права как отраслей науки и законодательства, подготовленные по материалам докладов на международной научно-практической конференции, посвященной 50-летию кафедры гражданского процесса и трудового права юридического факультета Белорусского государственного университета.

договором, локальными правовыми актами, а в соответствии со ст. 307-2 ТК дополнительные соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора с работником, выполняющим дистанционную работу, могут заключаться путем обмена электронными документами. Следует отметить, что ТК запрещает заключать трудовой договор путем обмена электронными документами или документами в электронном виде, на что прямо указывается в ст. 29-1 ТК, а также в ст. 307-2 ТК.

Бесспорно, развитие информационно-коммуникационных технологий будет продолжаться, все с большей силой влияя на трудовые отношения в целом и на способы коммуникации между нанимателем и работником в частности. Принятие ст. 29-1 ТК является своевременным решением законодателя, позволяющим упростить совершение некоторых действий в трудовом праве с помощью использования электронных документов и документов в электронном виде, однако с учетом особенностей трудовых отношений следует ограничить право нанимателя на закрепление в локальных правовых актах в качестве надлежащего способа совершения действий в электронном виде использование различных мессенджеров, социальных сетей, использование личной электронной почты гражданина и т. п., поскольку это не позволяет нанимателю однозначно идентифицировать лицо, которое использует все вышеперечисленные средства связи, как работника.

#### **Список цитируемых источников**

1. Толковый словарь Ожегова. – URL: <https://slovarozhegova.ru/word.php?wordid=21803> (дата обращения: 01.10.2024).

2. Словарь русского языка : в 4 т. / АН СССР, Ин-т рус. яз. ; под ред. А. П. Евгеньевой. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Русский язык, 1981–1984. – Т. 1 : А–Й. – 1981. – 696 с.

***Новиков Д. А.***

#### **АЛГОРИТМИЧЕСКИЙ КОНТРОЛЬ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ: ПЕРСПЕКТИВЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ**

*Санкт-Петербургский государственный университет,  
Университетская наб., 7-9, 199034, г. Санкт-Петербург, Россия,  
d.novikov@spbu.ru*

Количественная оценка труда с помощью показателей производительности уже давно является важнейшей чертой контроля над трудом в производстве и сфере услуг. Как отмечается в исследованиях, в современном мире работодатели все больше применяют алгоритмы и большие данные, чтобы количественно и в режиме реального времени оценивать производительность работников [1, с. 381]. Опосредованная платформами гиг-экономика, которая «характеризуется независимыми контрактами, заключаемыми через, посредством и на цифровых платформах» [2, с. 11], усиливает тенденцию к количественной оценке благодаря

использованию алгоритмических технологий для управления работниками в трудовых отношениях. Необходимо заметить, что под трудовыми отношениями в данном случае имеются в виду все фактические трудовые отношения в рамках платформенной экономики, которые на сегодняшний день практикуются при занятости на цифровых платформах. К сожалению, в большинстве стран мира еще не выработан качественный подход к регулированию таких отношений вне классического трудового права, применять которое к занятым на платформах объективно достаточно сложно, в том числе из-за такой правовой неопределенности не обозначены пределы алгоритмического контроля работников.

Одной из заметных особенностей алгоритмического контроля является интеграция метрик, таких как рейтинги, полученные от клиентов, и поведенческие показатели, генерируемые системой в алгоритмическую оценку. Платформы используют систему поощрительных баллов и рейтинговых показателей эффективности, такие как готовность принимать заказы и удовлетворенность/жалобы клиентов, для формирования поведения работника, тем самым осуществляя контроль подобно работодателю [3, с. 76]. Работники, получившие определенное количество жалоб, попадают в черный список, и их услугами больше не пользуются. А. Алоизи приводит пример платформу заказа такси Uber, на которой поведение водителей напрямую влияет на рейтинг, согласно которому они получают шанс быть нанятыми снова в будущем. Пользователи могут оценивать поездку, выставляя оценки от 1 до 5 звезд. Если рейтинг опускается ниже определенного порога (4, 6 из 5), водитель может потерять доступ к приложению Uber [4, с. 674]. На платформе TaskRabbit рейтинги влияют на видимость онлайн-профилей работников. Кроме того, генерируемые системой поведенческие показатели часто призваны способствовать эффективному проведению операций по предоставлению услуг. В качестве примера можно привести показатели принятия работниками заданий, показатели отмены и показатели скорости (например, сколько времени требуется курьеру для доставки, как быстро работник TaskRabbit отвечает на запрос об услуге и как быстро едет водитель).

Аналогичные правила для отключения используют российские платформы. На макетплейсах Wildberries, Ozon, Яндекс.Маркет продавцов блокируют за задержку выдачи товаров и частые жалобы покупателей, приводящие к падению индекса качества продавца до определенных платформой баллов. Сервис доставки Яндекс.Еда ограничивает доступ к заказам за низкий рейтинг доставщика (оценки доставщику, как и на других платформах, выставляют пользователи). Постоянное отключение доставщика Яндекс.Еда возможно в случаях: предоставления своей учетной записи другому человеку; злоупотребления возможностями сервиса и приложения (например, путем манипуляции с промокодами); регулярного нарушения условий оферты сервиса; использования данных пользователей сервиса в личных целях; непрохождения тренинга или тестирования на знание стандартов сервиса и т. п. Временное отключение от платформы осуществляется алгоритмом на основании показателей рейтинга, а

постоянное отключение производят специальные службы цифровой платформы после выявления нарушения или получения жалобы от пользователя.

Как отмечают К. Ванг, Я. Чен и Я. Янг, «алгоритмическое управление, особая организация бизнеса, специальные соглашения, применяемые цифровыми платформами, могут сделать их свободными от обязанностей и ответственности работодателя» [5, с. 154]. Здесь можно провести аналогию с индустриальной эпохой, когда именно экономическая составляющая при отсутствии правовой защищенности стимулировала максимизации рабочего времени рабочих фабрик и заводов. Так и в современном контексте алгоритмический контроль, наряду с неопределенными условиями труда, способствует тому, что работники испытывают нестабильность [6, с. 321]. Зарубежные коллеги считают, что работники цифровых платформ могут вернуть себе «ощущение стабильности», научившись ориентироваться в метриках и, в более широком смысле, в алгоритмическом контроле, с помощью которого их отслеживают, оценивают и дисциплинируют [7; 8]. Указанный подход к решению проблемы алгоритмического контроля представляется ошибочным, так как он не носит системного характера, не предполагает установления пределов и стандартов алгоритмического управления, снимая ответственность работодателя в отношении последствий его применения. Работники, выполняющие команды алгоритма, могут иметь меньше возможностей для обсуждения конкретных аспектов своего рабочего графика и подвергаться более жестким и требовательным формам контроля на рабочем месте. Возможности новой технологии увеличивают вычислительную асимметрию между работодателем и работниками и позволяют первым вмешиваться на более тонком уровне, что невозможно, если бы это делал человек.

Для решения обозначенной проблемы необходимо обратить внимание на несколько фундаментальных вопросов: какова природа отношений с работниками цифровых платформ; обладает ли алгоритм субъектностью в принятии решений; какие пределы применения алгоритмического контроля государство должно и может установить.

Правовая природа отношений с работниками цифровой платформы наиболее близка к отношениям по применению наемного труда, т. е. трудовым отношениям, где место работодателя занимает цифровая платформа, которая систематически использует труд работника, оплачивает и контролирует его (все это делается опосредованно через приложения, поэтому и возникают формальные проблемы с признанием таких отношений трудовыми в классическом понимании). Существенная степень гибкости отношений данного типа не дает однозначной возможности заявлять о необходимости включения занятых на цифровых платформах в сферу трудового права. Отношения по применению труда на цифровых платформах требуют разработки специального правового режима в рамках так называемой платформенной занятости, который в том числе будет включать положения, касающиеся алгоритмического контроля.

Алгоритм является средством автоматизации трудовых процессов, цифровым интерфейсом взаимодействия между элементами производственной

системы. В правовой реальности алгоритм может существовать исключительно в качестве объекта права. Алгоритм не может обладать правосубъектностью в трудовых отношениях, так как его функционирование осуществляется через датификацию всех их участников без цели достижения общественно значимого результата и установления взаимодействия между субъектами права по поводу удовлетворения их потребностей. Все решения, принятые алгоритмом, должны быть объяснимы работодателем, и соответственно, цифровая платформа несет ответственность за принятые алгоритмом решения.

Следовательно, в принимаемых государством нормативных документах необходимо отразить содержание протоколов общей цифровой безопасности внедрения алгоритмов перед их допуском к использованию, в том числе для принятия решений в сфере труда. Кроме того, цифровые платформы, использующие алгоритмы автоматического принятия решений (алгоритмического контроля), и разработчиков программного обеспечения в данной сфере следует обязать сертифицировать протоколы цифровой безопасности программного обеспечения, работающего на основе технологий искусственного интеллекта. Содержание сертификационных требований должно исходить прежде всего из позиций обеспечения безопасности работников и заказчиков услуг. Работники должны также иметь право обжаловать решение, принятое алгоритмом, в специальную службу платформы, а в дальнейшем – в органы государственного контроля и суд.

Наиболее оптимальным в связи с этим представляется создание государственной системы алгоритмического и цифрового контроля над платформами в сфере применения ими наемного труда (социально-трудовая платформа). Такое решение предполагает интеграцию всех субъектов хозяйствования и платформенно занятых на единой государственной платформе с алгоритмами, отражающими стандарты применения труда, правила обмена информацией между платформами, работниками и государственными контролирующими органами. Платформа в автоматическом режиме должна не допускать случаев нарушения пределов алгоритмического контроля и передавать спорные ситуации на рассмотрение контролирующим органам. По нашему мнению, исключительно внедрение всеобщего государственного алгоритмического контроля над субъектами рынка труда платформенной экономики обеспечит стабильность возникающих отношений и безопасность его участников. Но обязательно алгоритмический контроль, в том числе на государственном уровне, должен финализироваться принятым решением уполномоченного должностного лица, в компетенцию которого входит верификация выявленных алгоритмом несоответствий и нарушений.

#### **Список цитированных источников**

1. Kellogg, K. Algorithms at work: The new contested terrain of control / K. Kellogg, M. Valentine, A. Christin // *Academy of Management Annals*. – 2020. – Vol. 14 (1). – P. 366–410.

2. Woodcock, J. The Gig Economy: A Critical Introduction / J. Woodcock, M. Graham. – Cambridge, UK: Polity, 2020. – 160 p.
3. Cockayne, D. Sharing and neoliberal discourse: the economic function of sharing in the digital on-demand economy / D. Cockayne // *Geoforum*. – 2016. – Vol. 77. – P. 73–82.
4. Aloisi, A. Commoditized workers. Case study research on labour law issues arising from a set of «on-demand/gig economy» platforms / A. Aloisi // *Comparative Labour Law and Policy*. – 2016. – Vol. 37 (3). – P. 653–690.
5. Wang, Q. Unpacking the legal status of platform workers in China: an empirical analysis of judicial attitudes and challenges in the food delivery sector / Q. Wang, Y. Chen, Y. Yang // *Asia Pacific Law Review*. – 2024. – Vol. 32 (1). – P. 149–171.
6. Gregory, K. «My life is more valuable than this»: Understanding risk among on-demand couriers in Edinburgh / K. Gregory // *Work, Employment and Society*. – 2021. – Vol. 35 (2). – P. 316–331.
7. Cameron, L. Expanding the locus of resistance: Understanding the co-constitution of control and resistance in the gig economy / L. Cameron, H. Rahman // *Organization Science*. – 2022. – Vol. 33 (1). – P. 38–58.
8. Chan, N. The rating game: The discipline of Uber’s user-generated ratings / N. Chan // *Surveillance & Society*. – 2019. – Vol. 17 (1/2). – P. 183–190.

***Ясинская-Казаченко А. В.***

**ГАРАНТИИ ПРАВ НАНИМАТЕЛЕЙ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ  
ТРУДОВОГО ДОГОВОРА: ПОСТАНОВКА ВОПРОСА**

*Белорусский государственный экономический университет,  
пр. Рокоссовского 65, 220088, г. Минск, Беларусь, angelina\_jas@mail.ru*

С учетом определения понятия трудового спора в ст. 233 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) стороной трудового спора с нанимателем является лицо, которому отказано в заключении трудового договора. В ч. 3 ст. 241 ТК перечислены трудовые споры, которые подлежат непосредственному рассмотрению в суде и всегда являются исковыми. Несмотря на термин «обжалование», который используется в ч. 3 ст. 16, применяются правила искового производства [1, с. 888]. При этом в ч. 2 ст. 16 предусмотрена обязанность нанимателя известить гражданина о мотивах отказа в письменной форме не позднее трех дней после обращения.

В судебной практике по трудовым спорам в разные исторические периоды можно выделить примеры дефектов и ошибок, часть из которых впоследствии была преодолена, а часть – по-прежнему сохраняется. Зачастую это приводит к снижению определенности нормативных предписаний, пробелам и иным дефектам трудового права [2, с. 172], к невозможности защиты прав нанимателей как участников трудовых и тесно связанных с ними отношений. Отдельные судебные ошибки создают повторяющиеся злоупотребления своими трудовыми правами со стороны работников и не гарантируют прав нанимателей при заключении трудового договора.

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>ПЛЕНАРНОЕ ЗАСЕДАНИЕ</b> .....	3
<i>Здрок О. Н.</i> К вопросу о процессуальных особенностях и стадиях судопроизводства по делам о несостоятельности и банкротстве .....	3
<i>Василевич Г. А.</i> Социальное государство – государство, основанное на труде и социальной ответственности каждого .....	8
<i>Романова О. Н.</i> Правила допустимости доказательств по пенсионным спорам: актуальные проблемы .....	11
<i>Колядко И. Н.</i> Развитие научно-педагогической школы гражданского процесса на кафедре гражданского процесса и трудового права .....	14
<i>Петоченко Т. М.</i> Основные вехи развития науки трудового права и права социального обеспечения на кафедре гражданского процесса и трудового права .....	20
<i>Таранова Т. С.</i> Иск прокурора в защиту неопределенного круга лиц (некоторые новеллы процессуального законодательства) .....	25
<i>Мотина Е. В.</i> О моменте начала действия трудового договора с бывшим совместителем.....	30
<i>Скобелев В. П.</i> Меры по обеспечению исполнения исполнительного документа: имеется ли дублирование в правовом регулировании? .....	34
<i>Кирвель И. Ю.</i> Новые подходы к примирению в Кодексе гражданского судопроизводства Республики Беларусь.....	40
<i>Постовалова Т. А.</i> Судебная защита по делам, возникающим из пенсионных правоотношений .....	45
<b>ТРУДОВОЕ ПРАВО И ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ</b> .....	50
<i>Курылёва О. С.</i> Общеправовые вопросы судебного нормоконтроля в Республике Беларусь и защита субъективных трудовых прав .....	50
<i>Бритова Т. К.</i> Защита прав работников при несчастных случаях на производстве .....	55
<i>Василевич С. Г.</i> О юридической силе актов трудового законодательства ...	58
<i>Горуна Т. А.</i> Принципы социального обслуживания и проблемы их реализации в Республике Беларусь .....	60
<i>Нихайчик О. Л.</i> К вопросу о порядке совершения действий в электронном виде в трудовом праве.....	64
<i>Новиков Д. А.</i> Алгоритмический контроль в трудовых отношениях: перспективы правового регулирования .....	67
<i>Ясинская-Казаченко А. В.</i> Гарантии прав нанимателей при заключении трудового договора: постановка вопроса .....	71



<i>Чичина Е. В.</i> Сверхурочная работа: вопросы коллективно-договорного регулирования .....	76
<i>Журова Ю. А.</i> Проблемы правового регулирования деятельности агентств по трудоустройству в Республике Беларусь .....	79
<b>ГРАЖДАНСКОЕ ПРОЦЕССУАЛЬНОЕ ПРАВО, ХОЗЯЙСТВЕННОЕ ПРОЦЕССУАЛЬНОЕ ПРАВО. НЕГОСУДАРСТВЕННЫЕ ФОРМЫ ЗАЩИТЫ ПРАВ И ОХРАНЯЕМЫХ ЗАКОНОМ ИНТЕРЕСОВ</b> .....	83
<i>Бесецкая Н. А.</i> Принцип языка судопроизводства как гарантия защиты процессуальных прав иностранных лиц в цивилистическом процессе ...	83
<i>Болохонов Б. С.</i> К вопросу об истории становления института групповых исков .....	87
<i>Вартанова А. Б.</i> Специалист как участник гражданского судопроизводства в Кодексе гражданского судопроизводства Республики Беларусь .....	90
<i>Делибозоглова В. В.</i> Об основаниях объединения исполнительных производств в сводное исполнительное производство .....	94
<i>Князькин С. И.</i> Значение фактического компонента спора для обеспечения справедливого судебного решения .....	98
<i>Корень Т. А.</i> О классификации судебных дел в сфере несостоятельности и банкротства .....	103
<i>Никонова Н. Н.</i> О некоторых аспектах рассмотрения судами дел о применении статьи 137 Жилищного кодекса Республики Беларусь ....	106
<i>Потапенко Е. Г.</i> Некоторые проблемы приказного производства по гражданским делам в России .....	110
<i>Раздьяконов Е. С.</i> Судебный приказ в цивилистическом процессе России и Беларуси: в поисках точек роста .....	113
<i>Сенкевич В. В.</i> Современные способы повышения доступности правосудия в Российской Федерации .....	116
<i>Сигаева Т. А.</i> Дифференциация правового регулирования защиты по транспортным делам .....	119
<i>Унукович Е. А.</i> Соглашения сторон как основания выдачи исполнительного документа в цивилистическом процессе .....	123
<i>Пилат А. Г.</i> Признание наследства должника выморочным в исполнительном производстве: процессуальные последствия .....	128
<i>Слабейко Н. М.</i> Участие прокурора в гражданском судопроизводстве в суде первой инстанции: инновационные элементы .....	132
<b>СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ</b> .....	137