

Секция «Правовое регулирование отношений в сфере труда и социального обеспечения»

Особенности дистанционной работы по законодательству Российской Федерации

Научный руководитель – Бережнов Андрей Александрович

Мансурова Полина Константиновна

Студент (бакалавр)

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

E-mail: volunteer76@yandex.ru

Российский рынок труда как социально-экономический институт интенсивно модернизируется и видоизменяется, чему способствует ряд объективных факторов: глобализация, развитие информационных технологий, рост тенденции к самоорганизации работников своего рабочего места и времени, угроза внезапного появления эпидемий, например, COVID-19, которые могут сделать коллективный труд на стационарном рабочем месте опасным для жизни и здоровья сотрудников. Подобные запросы современного рынка труда вносят свои коррективы и в правовую сферу. Так, начиная с 2013 года, новеллой трудового законодательства стало введение главы 49.1 ТК РФ, закрепляющей понятие дистанционного труда, особенности заключения и расторжения трудового договора, основные положения по охране труда, распорядок рабочего дня дистанционного работника. Однако, глава редко применялась на практике, так как ее нормы не учитывали вопросы гибридного формата занятости и возможности осуществления дистанционной работы из-за границы, не детализировали механизмы защиты прав дистанционных работников, критерии оплаты труда. Пандемия COVID-19 обнажила ряд пробелов в трудовом законодательстве по данному вопросу, поэтому принятие большого пакета изменений главы 49.1 ТК, внесенных ФЗ РФ от 08.12.2020 № 407-ФЗ, стало более чем закономерным, привнесло новшества, касаемые видов дистанционной работы, гарантий уязвимым категориям работников, понятие о графике взаимодействия работника и работодателя, неприкосновенности времени отдыха работника, широкого применения электронного документооборота. Однако, по сей день трудовое законодательство в сфере дистанционного труда не учитывает вопросы охраны частной жизни работников, вопросы возмещения им расходов за интернет и оборудование, возможности работы из-за границы, постоянные переработки дистанционных работников, проявление тенденций дискриминации по гендерному и возрастному признаку, месту проживания, требует соотнесения норм российского законодательства с разработками зарубежной доктрины, что предлагается к рассмотрению ведущим правоведам и экономистов, а также широкому общественному обсуждению.

Действующая редакция ч.2 ст. 312.1 ТК РФ закрепила виды дистанционного труда: выполнение дистанционной деятельности на постоянной основе; непрерывно в течение шести месяцев; при периодическом чередовании дистанционной деятельности и работы на стационарном рабочем месте и временно по инициативе работодателя без согласия на то работника, но только в исключительных случаях, описанных в ст. 312.9 ТК РФ и рассматривающих чрезвычайные ситуации и угрозу жизни и здоровью; такие обстоятельства должны быть подтверждены решением органов государственной власти и местного самоуправления. Статья 312.1 отождествила понятия дистанционного и удаленного труда, показав, что эти термины не являются разными правовыми явлениями. Российское законодательство не выделяет виды дистанционной работы по средствам ее осуществления и организационным моментам, чего нельзя сказать о подходах зарубежной доктрины, выделяющей work-at-home, home-based telework, peripheral jobs, distant work и тд. [2]

Трудовое законодательство в сфере дистанционного труда ограничило рабочее время 40 рабочими часами при условии сверхурочной оплаты, предусмотрело ежегодный отпуск не менее 28 дней. Однако, законодательство не урегулировало вопросы обязанности работника находиться онлайн в течение всего рабочего дня, необходимости взаимодействия работника и работодателя во время отдыха, пределы и запреты на отслеживание работодателем поведения дистанционного работника, что может привести к вторжению работодателя в частную жизнь работника и нарушению его права на отдых. Глава 49.1 ТК РФ закрепила некоторые гарантии для работников в сфере охраны труда и социального страхования. Так, за работодателем закреплены обязанности в виде расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (абз.17 ч.2 ст. 212 ТК РФ), выполнения предписаний надзорных органов (абз.20 ч.2 ст. 212 ТК РФ), обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (абз.21 ч.2 ст. 212 ТК РФ), а также ознакомления дистанционных работников с правилами техники безопасности. Проблема состоит в том, что работодатели не смогут проконтролировать условия труда дистанционного сотрудника, предотвратить возникновение аварийных ситуаций, проследить причинно-следственную связь между выполнением работы и причинением вреда жизни и здоровью работнику, появлением профессиональных заболеваний при ее выполнении. [1] Новеллы трудового законодательства предусмотрели положения, касаемые заключения и прекращения трудового договора о дистанционном труде. Данные трудовые договоры оформляются либо стандартным способом в письменной форме (гл. 11 ТК РФ), либо путем обмена электронными документами (ч.4 ст. 312.1 ТК РФ), которые требуют квалифицированной электронной подписи при заключении и расторжении трудового договора, подписании соглашения о материальной ответственности, поэтому иные вопросы документооборота можно организовать онлайн, хотя ранее подпись требовалась и в иных случаях. До сих пор существует сложность для работодателя в виде его обязанности направить дистанционному работнику по почте заказное письмо с экземпляром трудового договора на бумажном носителе не позднее трех календарных дней до заключения трудового договора. Еще одним нововведением стала возможность не внесения работодателем сведений о дистанционной деятельности работника в трудовую книжку или ее не оформления, если трудовой договор заключается в первый раз, при условии соглашения сторон. Изменения 2020 г. устранили возможность работодателя уволить дистанционного работника по основаниям, обозначенным в трудовом договоре, а не по общим основаниям, закрепленным в ТК РФ, но при этом законодатель включил дополнительные условия увольнения дистанционного работника - не взаимодействие с работодателем без уважительных причин более двух дней и переезд в другую местность, где выполнение подобной работы невозможно. [3]

Таким образом, стремление законодателя усовершенствовать и детально продумать все аспекты правового регулирования дистанционного труда в России вполне обусловлены внедрением современных технологий в трудовую сферу жизни, реализацией прав и обеспечения трудовых гарантий дистанционным работникам, стремлением сформировать законодательную базу для развития инновационной экономики, в которой нет места каким-либо пространственным и иным ограничениям, сдерживающим темпы экономического роста.

Источники и литература

- 1) Васильева Ю.В., Шуралева С.В., Браун Е.А. Правовое регулирование дистанционной работы: проблемы теории и практики. П., 2016.
- 2) Закалюжная Н.В. Основные черты дистанционной занятости // Труд. право в России и за рубежом. 2019. No. 4. С. 37-40.

- 3) vedomosti.ru: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2020/11/30/848901-novii-zakon>.