

ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА: ДИСТАНЦИОННЫЙ ТРУД

Аннотация. В статье рассмотрены положительные и отрицательные стороны цифровизации. В частности, дана оценка влияния информационных технологий на экономику страны и сферу трудовых отношений. Одним из важнейших инструментов государства на пути трансформации является национальный проект «Цифровая экономика». В рамках реализации национального проекта внесен ряд изменений в трудовое законодательство, в частности, в правовое регулирование дистанционного труда. Однако, наряду с новыми возможностями, модернизация института дистанционного труда провоцирует появление проблемных вопросов, связанных с охраной и оплатой труда работников, порядком взаимодействия работника и работодателя. На основе материалов судебной практики дана оценка возможным рискам, которые возникают в трудовых отношениях между работодателем и дистанционным работником, а также предложены пути их решения.

Ключевые слова: цифровая экономика, дистанционный работник, электронный документооборот, дистанционный труд, удаленная работа

Цифровизация стала глобальным вызовом, поставившим перед государствами всего мира ряд важных задач по трансформации экономики и организационных структур, разработке

¹ Научный руководитель: Чикирева И. П., доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин ИГиП ТюмГУ, кандидат юридических наук.

стратегий интеграции цифровых технологий в производственные процессы. Развитие искусственного интеллекта, технологических сервисов и программ стало точкой роста для экономик всех стран, оказав влияние в том числе на сферу труда.

Значимость происходящих изменений подтверждается и тем, что Международная организация труда в Декларации столетия от 2019 года призывает к использованию всего технологического потенциала государств в целях обеспечения устойчивого развития и достойных условий труда¹.

Цифровизация при этом может потенциально оказывать как негативное, так и положительное влияние на сферу труда. Использование роботов освобождает работодателя от обязанности по оплате труда и налогов, однако для работников такие перемены чреваты сокращением рабочих мест и безработицей². Противоречивость влияния цифровизации принимает и Международная организация труда. С целью оценки влияния цифровизации на сферу труда создается Обсерватория Work in the Digital Economy (WIDE) (Труд в цифровой экономике), которая будет заниматься анализом влияния цифровой экономики на сферу труда³.

¹ ILO centenary Declaration for the future of work adopted by the Conference at its one hundred and eighth session, Geneva, 21 June 2019 // [Электронный ресурс]. URL: http://www.ilo.int/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_711674.pdf (дата обращения: 10.09.2024).

² Закалюжная Н. В. Новая концепция занятости и развитие трудовых отношений в цифровую эпоху // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2023. №2. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/novaya-kontseptsiya-zanyatosti-i-razvitie-trudovyh-otnosheniy-v-tsifrovuyu-epohu> (дата обращения: 12.09.2024).

³ ILO Governing Body, 350th session — Challenges and opportunities of digitalization, Geneva, 20 February 2024 // [Электронный ресурс]. URL <https://www.ilo.org/media/515566/download> (дата обращения: 10.09.2024).

В Российской Федерации разработан национальный проект «Цифровая экономика», который является одним из важнейших инструментов государства на пути к цифровизации¹. Вместе с тем успешное функционирование цифровой среды невозможно без правового регулирования, которое подверглось серьезным изменениям и продолжает трансформироваться в связи с появлением новых технологических возможностей и потребностей рынка труда. Гибкий и отлаженно функционирующий рынок труда является важной частью цифровой экономики²

Федеральным законом от 22.11.2021 № 377-ФЗ в Трудовой кодекс РФ введены статьи 22.1-22.3, регулирующие порядок применения электронного документооборота в трудовых отношениях. Законом предусмотрены новые возможности в части обмена документами между работником и работодателем посредством электронного взаимодействия через цифровую платформу «Работа в России» либо информационную систему работодателя. При этом, за субъектами трудовых отношений сохраняется определенная самостоятельность: работодатель вправе перейти на электронный документооборот, уведомив работников, а работники в свою очередь вправе отказаться. Кроме того, расширилась география поиска потенциальных работников. На практике уже сейчас видна положительная динамика применения предоставленных законом возможностей. Такие изменения стали важным шагом на пути к цифровизации.

Вместе с тем, первые шаги по правовому регулированию применения цифровых технологий в сфере труда были приняты гораздо раньше. Так, правовое закрепление дистанци-

¹ Правительство России. Об утверждении программы «Цифровая экономика Российской Федерации». 30 июля 2017 г. [Электронный ресурс]. <http://government.ru/docs/28653> (дата обращения: 10.09.2024)

² Sychenko E., Laruccia M., Cusciano D., Chikireva I., Wang J., Smit P. Non-Standard Employment in the BRICS Countries // BRICS Law Journal. 2020, 7(4):4-44. [Электронный ресурс]. <https://doi.org/10.21684/2412-2343-2020-7-4-4-44> (дата обращения: 10.09.2024).

онного труда в Российской Федерации впервые произошло в 2013 году, когда в Трудовой Кодекс Российской Федерации Федеральным законом от 05.04.2013 № 60-ФЗ была введена Глава 49.1., регулирующая особенности труда дистанционных работников. Впоследствии под влиянием пандемии COVID-19 Федеральным законом от 08.12.2020 № 407-ФЗ в нее были внесены изменения.

Однако, несмотря на урегулирование законодателем дистанционной занятости, по-прежнему остаются актуальными некоторые проблемные вопросы, связанные с взаимодействием работника и работодателя, контролем работодателя за осуществлением дистанционным работником трудовой функции, охраной и оплатой труда дистанционных работников. Обратимся к материалам судебной практики.

Одной из мер поддержки дистанционных работников является обязанность работодателей обеспечить работников необходимым оборудованием и средствами связи. Вместе с тем, невыполнение указанной обязанности может оказаться весомым аргументом в случае возникновения трудового спора.

Как следует из Определения Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 22.12.2021 по делу № 2-109/2021, для установления правомерности применения дисциплинарных взысканий к работникам важно верно установить степень вины. Так, истец по настоящему делу не смог в установленные сроки выполнить задание в связи с тем, что работодатель не обеспечил надлежащие условия труда для выполнения работником трудовой функции дистанционно (не обеспечил работника высокоскоростным интернетом и исправным оборудованием). Дав надлежащую оценку этому факту, суд установил, что рассматриваемом случае основания для применения дисциплинарного взыскания в виде выговора отсутствуют¹.

¹ Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 22.12.2021 по делу № 88-20593/2021, 2-109/2021. Электрон-

Благодаря внесенным в трудовое законодательство изменениям для работодателей расширилась территория поиска потенциальных работников, а для работников, проживающих в экономически неразвитых регионах — получать высокий доход. Однако новые возможности порождают новые вопросы, о которых свидетельствуют материалы правоприменительной практики.

Интересна судебная практика по вопросу признания за дистанционным работником права на северную надбавку, так как данный вопрос также не урегулирован законодательством. С одной стороны оплата труда с применением районных коэффициентов и процентных надбавок предусмотрена статьей 315 ТК РФ. В то же время, в определении Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 21.09.2023 по делу № 88-8742/2023 суд указал, что в случае, когда дистанционный работник без согласования с работодателем выбирает место осуществления трудовой функции, основание для предоставления дополнительных гарантий, в т.ч. по установлению компенсационных выплат, не возникает¹.

На практике также возникает вопрос, касающийся охраны труда дистанционных работников. Работодатель не несет обязанности по оценке условий труда дистанционных работников, так как работник не обязан впускать работодателя к себе домой и принуждение к этому может привести к нарушению конституционных прав работников².

ные данные. Режим доступа: <http://www.garant.ru> (дата обращения: 10.09.2024).

¹ Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 21.09.2023 по делу № 88-8742/2023. Электронные данные. Режим доступа: <http://www.garant.ru> (дата обращения: 10.09.2024).

² Петлинова Т.Р. Особенности охраны и организации труда дистанционных работников // Вестник науки. 2024. № 5 (74). [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti>

Кроме того, работодатели не обязаны проводить обучение по охране труда для дистанционных работников. Некоторые авторы воспринимают это как упущение законодателя и настаивают на том, что работодатели имеют возможность проводить обучения посредством учебных фильмов, тестовых заданий¹.

Безопасность трудовой деятельности в данном случае находится в зоне ответственности самого работника. Но если несчастный случай все-таки произошел, необходимо приложить немалые усилия для его установления и квалификации.

Отдельное внимание необходимо уделить возможности квалификации травм, полученных в период дистанционной занятости, как производственных. В России судебная практика по охране труда дистанционных работников находится в стадии формирования. Вместе с тем, в других странах у судов уже сложилась определенная позиция по данному вопросу. Так, в Германии дистанционный работник получил травму, находясь дома и передвигаясь утром между спальней и кабинетом, где был расположен компьютер. Страховой агент работодателя отказал в страховой выплате в счет покрытия иска. Суды нижестоящих инстанций не согласились приравнять маршрут от спальни до кабинета поездке на работу, в удовлетворении требований работника было отказано. В то же время вышестоящий Федеральный социальный суд заявил, что утренний маршрут работника от постели до домашнего офиса является рабочим маршрутом. Суд постановил, что произошел несчастный случай на производстве, когда работник упал утром по дороге в свой домашний офис.

ohrany-i-organizatsii-truda-distantcionnyh-rabotnikov (дата обращения: 22.09.2024).

¹ Черных Н. В. Охрана труда и нетипичные формы занятости // Образование и право. 2022. №1. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ohrana-truda-i-netipichnye-formy-zanyatosti> (дата обращения: 22.09.2024).

Таким образом, Федеральный социальный суд Германии заявил, что в случае, если застрахованная деятельность осуществляется на дому у застрахованного лица или в ином месте, страховые выплаты предоставляются в том же объеме, как и при осуществлении трудовой деятельности в помещениях работодателя. При этом особое внимание уделялось тому факту, что работник обычно начинает работать в «домашнем офисе» сразу после пробуждения, без предварительного завтрака. Следовательно, работник проделывал свой путь в интересах компании¹.

В таком случае следует логический вывод о том, что, если бы работник спускался не к рабочему месту, а на кухню за завтраком, в страховом возмещении могли отказать. Однако, возникает резонный вопрос: как работнику доказать, а работодателю проверить, что работник следовал именно к «домашнему офису»? В решении данной ситуации потенциал искусственного интеллекта будет как нельзя полезен. Вместе с тем, применение искусственного интеллекта для контроля за дистанционными работниками не должно нарушать их права. В частности, использование такого контроля не должно приводить к нарушению права на неприкосновенность частной жизни, личной и семейной тайны².

Так, например, определением третьего Кассационного суда общей юрисдикции от 03.07.2023 по делу № 88-14171/2023 было признано незаконным видеонаблюдение в служебных помещениях поликлиники в связи с нарушением права работни-

¹ Официальный сайт Федерального социального суда Германии. Электронные данные. Режим доступа: https://www.bsg.bund.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2021/2021_37.html (дата обращения: 07.09.2024).

² Новиков Д. А. Трудовое право и искусственный интеллект: точки соприкосновения и расхождения // Ежегодник трудового права. 2024. № 14. [Электронный ресурс]. URL: <https://doi.org/10.21638/spbu32.2024.109> (дата обращения: 10.09.2024).

ков на неприкосновенность частной жизни¹. Представляется, что в отношении дистанционных работников применение видеонаблюдения будет также являться вмешательством в частную жизнь. Сложно провести грань между рабочим временем и частной жизнью в случае, когда трудовая функция осуществляется в домашних условиях.

Особое внимание стоит уделить вопросам взаимодействия дистанционного работника и работодателя. В отношении дистанционных работников статьей 312.8 предусмотрено дополнительное основание расторжения договора в случае, если работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем более двух рабочих дней подряд со дня поступления запроса работодателя. Однако в случае, когда невыход на связь вызван техническими причинами, нарушением работоспособности компьютера или мобильного устройства, wi-fi, представляется весьма затруднительным процесс доказывания в суде².

Режим рабочего времени и времени отдыха, а также время и способы взаимодействия работника и работодателя могут быть установлены условиями трудового договора. В отсутствии этих условий работник обладает определенной свободой, а для работодателя это в свою очередь порождает определенные риски, связанные с привлечением работника к дисциплинарной ответственности и увольнением.

¹ Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 03.07.2023 № 88-14171/2023. [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы Консультант Плюс (дата обращения: 10.09.2024).

² Вуколов В. Л. Цифровая экономика и рынок труда, цифровые технологии и трудовые отношения: взаимовлияние, особенности и тенденции развития // Социально-трудовые исследования. 2023. № 1 (50). [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-ekonomika-i-rynok-truda-tsifrovye-tehnologii-i-trudovye-otnosheniya-vzaimovliyanie-osobennosti-i-tendentsii-razvitiya> (дата обращения: 22.09.2024).

Как следует из Определения Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 29.04.2021 по делу N 88-5612/2021, неправомерно увольнение работника за совершение прогула, в случае, когда между работником и работодателем отсутствует договоренность о режиме рабочего времени и времени отдыха¹. В отсутствие указанных условий в спорный период, положенный в основу приказа об увольнении, у работника могло быть установлено время отдыха.

Следующий проблемный вопрос является следствием того, что в Трудовом кодексе не зафиксировано право работодателя устанавливать работнику одновременно дистанционный и разъездной характер работы.

В научных кругах существует позиция, что трудовой договор о дистанционной работе не может содержать другие специальные условия помимо дистанционного характера работы. Условие о дистанционной работе является специальным условием о характере работы наряду с разъездной работой. Разъездной характер работы предполагает выполнение трудовой функции на объектах, расположенных на расстоянии от места нахождения работодателя, а также частые поездки по поручению работодателя в пределах населенного пункта. Дистанционная работа, в свою очередь, также имеет особенность — работник осуществляет трудовую функцию вне места нахождения работодателя. Таким образом, совмещение дистанционной занятости и разъездного характера работы не допустимо².

¹ Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 29.04.2021 № 88-5612/2021. [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы Консультант Плюс (дата обращения: 10.09.2024).

² Саурин С. А. Отдельные направления совершенствования правового регулирования дистанционной работы в России // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. № 1. С. 47–50. DOI: <http://doi.org/10.18572/2221-3295-2022-1-47-50>. [Электронный ресурс]. EDN: <https://www.elibrary.ru/lkdicu> (дата обращения: 14.09.2024).

Вместе с тем, закон не запрещает сочетать дистанционный и разъездной характер работы. Вопрос требует дополнительной проработки законодателя с целью исключения для работодателей рисков.

Таким образом, область применения цифровых технологий расширяется. В первую очередь, они открывают новые возможности в сфере труда и способствуют появлению нетипичных трудовых отношений. Дистанционная занятость занимает важное место в процессе цифровизации и является областью для развития действующего законодательства. Для эффективного выполнения национального проекта «Цифровая экономика» необходимо восполнить пробелы законодательства. Однако, в то же время не стоит забывать, что несмотря на автоматизацию процессов и применение искусственного интеллекта, приоритетом по-прежнему остается человек. В связи с этим, любые изменения должны учитывать интересы и права человека.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Вуколов В. Л. Цифровая экономика и рынок труда, цифровые технологии и трудовые отношения: взаимовлияние, особенности и тенденции развития // Социально-трудовые исследования. — 2023. №1 (50). — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-ekonomika-i-rynok-truda-tsifrovye-tehnologii-i-trudovye-otnosheniya-vzaimovlianiye-osobennosti-i-tendentsii-razvitiya> (дата обращения: 22.09.2024).
2. Закалюжная Н. В. Новая концепция занятости и развитие трудовых отношений в цифровую эпоху // Право. Журнал Высшей школы экономики. — 2023. — №2. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/novaya-kontseptsiya-zanyatosti-i-razvitie-trudovyh-otnosheniy-v-tsifrovuyu-epohu> (дата обращения: 12.09.2024).
3. Новиков Д. А. Трудовое право и искусственный интеллект: точки соприкосновения и расхождения // Ежегодник трудового права. — 2024. — № 14. — URL: <https://doi.org/10.21638/spbu32.2024.109> (дата обращения: 10.09.2024).
4. Петлинова Т. Р. Особенности охраны и организации труда дистанционных работников // Вестник науки. 2024. №5 (74). — URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-ohrany-i-organizatsii-truda-distantсионных-rabotnikov> (дата обращения: 22.09.2024).

5. Саурин С. А. Отдельные направления совершенствования правового регулирования дистанционной работы в России // Трудовое право в России и за рубежом. — 2022. — № 1. — С. 47–50. DOI: <http://doi.org/10.18572/2221-3295-2022-1-47-50>. EDN: <https://www.elibrary.ru/lkdicu>

6. Черных Н. В. Охрана труда и нетипичные формы занятости // Образование и право. — 2022. — №1. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ohrana-truda-i-netipichnye-formy-zanyatosti> (дата обращения: 22.09.2024).

7. Sychenko E., Laruccia M., Cusciano D., Chikireva I., Wang J., Smit P. Non-Standard Employment in the BRICS Countries. BRICS Law Journal. 2020;7(4):4-44.