

Холодионова Юлия Владимировна,
канд. юрид. наук, доцент кафедры теории государства
и права и международного права Института государства и права
Тюменского государственного университета
Julia-shwetsowa77@mail.ru

ЗАЩИТА ПРАВА НА ТРУД В КОНТЕКСТЕ УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ

УДК 349.22, 342.734

Аннотация. Право на труд закреплено в Основном законе нашего государства. Его реализация осуществляется при заключении трудовых договоров, устанавливающих взаимные права работника и работодателя. Важно, чтобы взаимные права, обязанности и ответственность были максимально распределены в таких соглашениях. Современные вызовы в сфере трудовых отношений требуют от сторон трудового договора учитывать различные формы реализации трудовых прав. Удаленная работа не является исключением. При такой форме занятости защита трудовых прав еще более интересна, поскольку отсутствует прямое личное общение между субъектами трудовых прав, зачастую работник и работодатель могут быть не знакомы, но трудовые отношения между ними существуют в рамках договора. Особый интерес представляют трудовые права гражданина, способы реагирования на их нарушения и порядок защиты трудовых прав. Важно, что право на труд реализуется при поддержке государства, при его непосредственном участии в защите трудовых прав, а также обеспечиваются гарантии права на труд и достойную заработную плату. Формат удаленной работы еще не до конца разработан в российском трудовом законодательстве, но практика показывает, что такая форма работы уже существует и что все будущие работники должны знать о своих правах и способах их защиты.

Ключевые слова: работник, работодатель, права гражданина, право на труд, защита трудовых прав, дистанционная работа, способы установления связи между работником и работодателем.

Yulia V. Kholodionova,
Candidate associate Professor of the Department of Theory of State and Law
and international Law, Tyumen State University
Julia-shwetsowa77@mail.ru

PROTECTION OF THE RIGHT TO WORK IN THE CONTEXT OF REMOTE WORK

Abstract. The right to work is enshrined in the Basic law of our state. Its implementation is carried out at the conclusion of employment contracts, which establish mutual rights for the employee and the employer. It is important that mutual rights, obligations, and responsibilities are assigned as much as possible in such agreements. Modern challenges in labor relations require the parties to an employment contract to consider various forms of labor realization. Remote (remote) work is no exception. In this form of employment, the protection of labor rights is even more interesting, because there is no direct personal communication between the subjects of labor rights, often the employee and the employer may not be familiar, but the labor relations between them exist within the framework of the contract. Of particular interest are the labor rights of a citizen, ways to respond to their violations and the procedure for protecting labor rights. It is important that the right to work is implemented with the support of the state, with its direct participation in the protection of labor rights, and guarantees of the right to work and decent wages are provided. The format of remote work is not yet fully developed in Russian labor legislation, but practice shows that this form of work already exists and that all future employees need to know about their rights and how to protect them.

Keywords: employee, employer, citizen's rights, right to work, protection of labor rights, remote work, ways to establish communication between employee and employer.

Конституция России предусматривает довольно широкий перечень основных прав граждан, которые гарантированы им. Право на труд не является исключением. Предоставляя в качестве основной гарантии права на труд возможность свободного выбора профессии и занятости, государство поддерживает предпринимателей и иных работодателей в том, чтобы создавать рабочие места для граждан, испытывающих трудности в поиске и подборе работы. Законодательство совершенствуется, и в настоящее время обсуждаются законодательные инициативы по поддержанию предпринимателей в виде квот для создания рабочих мест гражданам из числа признанных инвалидами.

Основой для защиты прав работников является заключенный с ними в установленном порядке трудовой договор. В 2020 г. на трудовые отношения достаточно серьезно повлияла пандемия коронавируса. Если раньше можно было говорить о том, что недолжным образом заключенный трудовой договор можно было (хотя и с трудом) признать таковым в суде, то в 2020 г. даже такая возможность была предоставлена не всем, так как суды работали в ограниченном формате. Защита прав граждан осуществлялась, но не все понимали, как именно обратиться в суд и как доказать, что права были нарушены. Да и сама система нарушенных прав поменялась, появились те нарушения, которые требуют дополнительного разъяснения, в том числе, на законодательном уровне.

Самым обсуждаемым вопросом 2020 г. стало то, что российским трудовым отношениям не избежать внедрения удаленной занятости. И в этой связи возник вопрос: как и каким образом защищать такие трудовые права и чем они отличаются от других прав, предусмотренных Основным законом государства? По сути, удаленная занятость — это не новинка, но в современных условиях потребовалась модернизация этого понятия: для кого-то — это работа из дома, но с использованием техники работодателя и когда трафик интернета для коммуникации оплачивает тоже работодатель, для кого-то — это постоянная форма труда, когда коммуникация с работодателем всегда осуществляется удаленно, без личного общения, а для кого-то — это способ выбрать, в какие дни находиться в офисе и выполнять работу, а в какие дни на работу не прибывать... Как такая форма выполнения труда повлияет на рынок занятости в целом, предсказать пока трудно: уменьшится/увеличится количество безработных/работающих, появятся/исчезнут некоторые профессии/работы и т.д. Нужно согласиться с тем, что удаленная работа — это скорее заимствованная форма выполнения трудовых обязанностей. Как справедливо указывает Т.А. Сошникова в своей работе «Правовой механизм защиты конституционных прав и свобод в сфере труда», «современное российское право нуждается ... в выработке своих, уникальных решений и методов» [1]. Также согласимся с ее мнением о том, что «реализация гражданами права на труд, на свободу труда и других трудовых прав имеет большое значение в укреплении стабильности в обществе... в последнее время можно отметить тенденцию к повышению уровня защиты трудовых прав граждан, особенно, судебной, право на которую также гарантируется Конституцией РФ ... отношение государства к трудовым правам и становление механизмов его защиты, требуют глубокой проработки всех вопросов, составляющих многогранную проблему правового механизма защиты конституционных прав и свобод в сфере труда» [1]. В Конституции РФ отсутствует понятие «защита права на труд», но оно употребляется в отраслевом законе — Трудовом кодексе РФ, в том числе, указывая на способы защиты трудовых прав. Устанавливая в статье 37 право на труд, Конституция РФ не указывает на то, чем является свобода труда. Для удаленной работы это является важным, ведь выбирать как выполнять обязанности: лично или находясь вне места деятельности работодателя — предстоит самому будущему работнику. Как отмечает А.Е. Канакова в работе «Свобода труда и право на труд в рыночной экономике: конституционно-правовое исследование», «сущность свободы труда и права на труд характеризуется тем, что, во-первых, они обладают естественно-правовой и позитивно-правовой природой соответственно, предопределяющей обособление данных положений друг от друга, не исключающее их взаимосвязь посредством предоставления человеку возможности выбора профессии и рода деятельности; во-вторых, выступают в качестве базовых принципов правового регулирования... конституционные принципы свободы труда и права на труд человека есть руководящие начала Конституции, интегрирующие в себе нормативное содержание отдельных положений Конституции в области трудовых отношений» [2]. Соглашаясь с ее точкой зрения, отметим, что в концепции удаленного труда эти понятия приобретают все большее значение, однако для более эффективного их применения важен уровень правосознания будущего работника, его включенность в происходящие процессы изменения трудовых отношений. Реализуя право на труд, гражданин должен осознавать, что это не его обязанность, а осознанный выбор, равно как и свобода труда. По мнению О.В. Борисова, «свобода труда при минимальном участии государства на рынке труда требует своего научного осмысления в целях выявления

как положительных, так и отрицательных сторон этого процесса» [3]. Как он справедливо полагает, «право на труд как субъективное право каждой личности предопределено конкретными особенностями конституционно-правового развития и выражает определенную степень свободы, гарантируемую государством» [3], следовательно, невозможно рассматривать свободу труда в отрыве от трудовых обязанностей или правовой ответственности. При этом, в новых условиях применения труда, реализация таких конституционных принципов, как право на труд и свобода труда должна быть связана с широкой разъяснительной работой, в том числе о рисках выполнения трудовых обязанностей в ином формате, непривычном для тех, кто имеет довольно большой трудовой стаж. Ученый Е.Д. Исаева в своей работе «Конституционно-правовые основы защиты трудовых прав работников и работодателей в Российской Федерации» указывает на то, что недопустимо рассматривать защиту права на труд только для работников, таким же правом пользуются и работодатели. По ее мнению, речь идет о довольно типичных нарушениях, таких, как: «нередко работодателями навязываются срочные трудовые договоры либо гражданско-правовые договоры, лишаящие работников защиты в рамках трудового законодательства; в одностороннем порядке работодателями изменяются обязательные условия трудового договора; происходят принудительные переводы работников на неполное рабочее время, продолжает применяться практика отпусков без сохранения заработной платы или лишь с частичной оплатой; нарушаются сроки выплаты заработной платы, оплаты отпусков, выплаты выходных пособий и окончательного расчета при прекращении трудового договора; под предлогом изменения формы собственности, реструктуризации, реорганизации и банкротства осуществляются массовые увольнения работников вопреки действующему законодательству...» [4]. Считать ли такое поведение работодателей нарушающим права работников? Разумеется, да, но не следует забывать, что работодатели — это тоже субъекты трудового права и их права также подлежат защите, «они вправе рассчитывать на охрану и защиту государством своих прав и законных интересов» [4].

Работодательский интерес может быть вполне понятен, исходя из того, что в период пандемии коронавируса многие рабочие места пришлось сократить и, к сожалению, не совсем правильно по закону это было сделано, что вызвало и вызывает немало вопросов как у работников, так и у органов государства (например, Трудовой инспекции и прокуратуры). Как отмечает В.В. Липковская, «если равенство сторон трудовых правоотношений заведомо недостижимо в силу того, что работник является менее защищенной стороной трудовых отношений, то достижимой является задача стремиться к оптимальному согласованию интересов сторон с целью установления их баланса ... а также расширенным применением диспозитивного метода правового регулирования» [5]. Соглашаясь с этим автором, отметим, что законом предусматриваются равные возможности для защиты конституционного права на труд как для работников, так и для работодателей, однако, как показывает практика, работники не всегда обращаются за судебной защитой. Кто-то предпочитает обратиться в Трудовую инспекцию в своем субъекте РФ, а кто-то — не обращается никуда, понимая, что нет трудового договора, испорчены отношения с руководителем или есть действительные нарушения трудовой дисциплины, за которые может еще и ответственность наступить.

Эти факторы создают дополнительную напряженность во взаимодействии работников и работодателей. А возвращаясь к теме удаленной работы, важно понимать, как и каким образом в новых условиях выстраивать коммуникацию между сторонами трудового договора. Реализация конституционного права на труд должна быть четко регламентирована в локальных актах организации, что позволит создать более понятный вариант выполнения работы и такие же понятные правила ее принятия и оплаты за выполненную работу. Проблема заключается в готовности/неготовности обеих сторон трудового договора. Защищать трудовые права можно и нужно и работнику, и работодателю. Но, как и каким способом — зависит от их договоренностей. В данном случае — переговоры могут стать основой для будущих соглашений сторон. Переговоры целесообразнее оформлять в виде протоколов, в том числе, если они проводятся в онлайн, когда нет возможности провести беседу в офисе. Важными пунктами таких переговоров могут стать следующие вопросы:

- а) рабочее место: где оно расположено, кто за него несет ответственность, кто отвечает за подготовку рабочего места и какие расходы в таком случае будут приемлемыми для обеих сторон;
- б) рабочее время и время отдыха: какие периоды времени будут отнесены к рабочему, будут ли установлены перерывы в работе, в том числе те, которые работодатель обязан устанавливать, например, для отдыха и питания, перерывы для кормления ребенка и т.д., будет ли гарантирован отпуск работника и будет ли он оплачиваемым, будет ли предоставляться неоплачиваемый отпуск;

в) заработная плата: что будет являться основанием для оплаты труда, какие будут установлены нормативы выполненной работы/задания, будет ли применяться «традиционный» районный коэффициент, может ли работник в «онлайн» рассчитывать на премиальные выплаты;

г) трудовая дисциплина и материальная ответственность: какое поведение будет считаться дисциплинарным проступком, можно ли работнику «быть отключенным от сети» и будет ли это основанием для увольнения, кто будет нести ответственность за причинение материального ущерба имуществу работника или работодателя и можно ли получить моральный вред, работая на «удаленке»;

д) трудовые споры: как и каким способом можно будет искать решение проблем, возникающих внутри трудового договора.

Это, разумеется, неполный перечень тех вопросов, которые целесообразно обсудить между работником/работниками и работодателем до начала применения удаленного труда. Во-первых, это гарантия того, что обе стороны трудового договора смогут понять взаимные интересы, ведь работник и работодатель всегда являются ресурсами друг для друга. Во-вторых, проговорив таким образом, и поняв, к чему готовиться в дальнейшей деятельности, определенное количество работников сможет воспользоваться своим правом отказаться от продолжения совместной работы, что в совокупности всех обстоятельств может создать ситуацию прекращения трудовых договоров без лишнего конфликта, по желанию работника или по основанию п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ — отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ). В-третьих, для оборудования рабочего места потребуются дополнительные средства, как и на установку программного обеспечения на компьютер работника, в том числе настройки корпоративной почты и иных каналов коммуникации — по сути, это уже требование времени. Нельзя полностью отказаться от наемного труда, хотя часть работодателей автоматизируют бизнесы. Осуществление координации всех рабочих систем вполне можно делегировать (подготовить приказ или иной локальный акт) компетентному работнику, для которого будут понятны пределы его ответственности. Работодатель в таком случае, при реализации своего конституционного права на труд, будет являться активным организатором рабочих мест для работников, принимая на себя производственные задачи и проверяя их исполнение. Важно в таком случае найти баланс между установлением количества рабочего времени и времени свободного, как это было до 2020 года. Вообще система взаимодействия между работником и работодателем всегда требовала корректировки, независимо от существующих вызовов времени. Как отмечает У.А. Назарова, необходимо осознать, что всегда были, есть и будут продолжать существовать «критерии равновесия системы «работодатель — наемный работник»: субъективные (справедливость в распределении: вновь созданной стоимости, а также общая удовлетворенность работников условиями труда) и объективные (система оплаты труда, основанная на результативности труда, человеческом капитале, сложности труда и редкости конкретного вида труда; развитие трудового потенциала; общее социально-экономическое развитие и рост качества жизни)» [6]. Как справедливо полагает этот ученый, дисгармоничность взаимодействия между сторонами трудового договора можно устранить, приняв, что обе стороны всегда имеют свои цели и интересы, важно их проговаривать, получать «обратную связь», чтобы не возникало скрытого недовольства и конфликтов. Работнику следует понять, что вопросы его найма, организации рабочего места — это вопросы, которые непосредственно сейчас стоят перед каждым работодателем для сохранения лояльного количества работников. Работодатель берет на себя ответственность за каждого работающего, кого привлекает к работе: возраст, образование, состояние здоровья, не препятствующее выполнению трудовых обязанностей. От осознания этих простых истин и будут выстраиваться трудовые отношения будущего, при которых реализация конституционного права на труд будет подкрепляться взаимными обязанностями.

Таким образом, отвечая на вопрос, будет ли удаленная работа соответствовать Конституции РФ и не будет ли нарушения прав работников/работодателей, можно подытожить: законодательство меняется, меняется актуальность правоотношений, какие-то бизнесы после отступления коронавируса уже «ушли» с рынка, возможно, до лучших времен, но основная задача в реализации конституционного права на труд может быть решена с помощью переговоров с работниками, потому что им «виднее» и понятнее возникающие проблемы, у них может быть решение такой проблемы. Закрепление таких соглашений, будь то в виде дополнительных соглашений с конкретным работником, будь то в виде локальных актов организации, обязательных для всех работников, создаст ту необходимую правовую основу, которая позволит сохранить трудовые отношения в настоящем и будущем.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Сошникова Т.А. Правовой механизм защиты конституционных прав и свобод в сфере труда [Электронный ресурс]: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.02. М., 2005. 405 с. URL: <https://www.dissercat.com/content/pravovoi-mekhanizm-zashchity-konstitutsionnykh-prav-i-svobod-v-sfere-truda> (Дата обращения: 01.11.2020).
2. Канакова А.Е. Свобода труда и право на труд в рыночной экономике: конституционно-правовое исследование [Электронный ресурс]: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02. Барнаул, 2016. 274 с. URL: <https://www.dissercat.com/content/svoboda-truda-i-pravo-na-trud-v-rynochnoi-ekonomike-konstitutsionno-pravovoe-issledovanie> (Дата обращения: 01.11.2020).
3. Борисов О.В. Конституционно-правовое регулирование прав и свобод человека и гражданина в сфере трудовых отношений в Российской Федерации [Электронный ресурс]: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02. М., 2006. 199 с. URL: <https://www.dissercat.com/content/konstitutsionno-pravovoe-regulirovanie-prav-i-svobod-cheloveka-i-grazhdanina-v-sfere-trudovykh-otnosheniy-v-rossii> (Дата обращения: 01.11.2020).
4. Исаева Е.Д. Конституционно-правовые основы защиты трудовых прав работников и работодателей в Российской Федерации [Электронный ресурс]: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02. М., 2009. 272 с. URL: <https://www.dissercat.com/content/konstitutsionno-pravovye-osnovy-zashchity-trudovykh-prav-rabotnikov-i-rabotodatelei-v-rossii> (Дата обращения: 01.11.2020).
5. Липковская В.В. Интересы работодателя в трудовом праве [Электронный ресурс]: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. М., 2011. 183 с. URL: <https://www.dissercat.com/content/interesy-rabotodatelaya-v-trudovom-prave> (Дата обращения: 01.11.2020).
6. Назарова У.А. Система «работодатель — наемный работник»: проблема гармонизации современных социально-трудовых отношений [Электронный ресурс]: автореф. дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05. М., 2008. 374 с. URL: <https://www.dissercat.com/content/sistema-rabotodatel-naemnyi-rabotnik-problema-garmonizatsii-sovremennykh-sotsialno-trudovykh-otnosheniy> (Дата обращения: 01.11.2020).