

Курсова Оксана Александровна,
канд. юрид. наук, доцент кафедры трудового права
и предпринимательства Института государства и права
Тюменского государственного университета
o.a.kursova@utmn.ru

РЕАЛИЗАЦИЯ НОРМ О ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКА В УСЛОВИЯХ УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ

УДК 349.24

Аннотация. После введения глобальных ограничений вследствие пандемии практика столкнулась с существенными проблемами при переходе на удаленный труд. Это в первую очередь было обусловлено жесткостью правовых конструкций трудового законодательства. Целью статьи является анализ резервов правовых положений трудового законодательства, позволяющих оперативно приводить юридические конструкции к действию в особых правовых режимах. Для достижения цели работы автор опирался на метод правовой аналитики, исследовав нормативно-правовые акты в сфере труда и рекомендации МОТ, ВОЗ, Минтруда, Роструда и Роспотребнадзора по вопросам применения трудового законодательства в период пандемии. В результате автор приходит к выводу о том, что невысокий адаптивный потенциал трудово-правовых конструкций не может компенсироваться исключительно подзаконными актами и разъяснениями органов государственной власти. В статье эти тезисы проиллюстрированы примерами сложностей реализации норм о дисциплине труда и дисциплинарной ответственности.

Ключевые слова: особый правовой режим, глобальные ограничения, дисциплинарная ответственность.

Oksana A. Kursova,
Assistant Professor, Department of Labor Law and Entrepreneurship,
Tyumen State University
o.a.kursova@utmn.ru

IMPLEMENTATION OF THE STANDARDS ON THE DISCIPLINARY LIABILITY OF THE EMPLOYEE IN THE CONDITIONS OF TELEWORKING

Abstract. After the introduction of global restrictions due to the pandemic, the practice faced significant problems in the transition to teleworking. This was primarily due to the rigidity of the legal structures of labor legislation. The purpose of the article is to analyze the reserves of the legal provisions of labor legislation, which make it possible to promptly bring legal constructions into action in special legal regimes. To achieve the goal of the work, the author relied on the method of legal analytics, having studied the regulations in the field of labor and the recommendations of the ILO, WHO, Ministry of Labor, Rostrud and Rospotrebnadzor on the application of labor legislation during a pandemic. As a result, the author comes to the conclusion that the low adaptive potential of labor law structures cannot be compensated solely by bylaws and explanations of state authorities. In the article, these theses are illustrated with examples of the difficulties in implementing the norms on labor discipline and disciplinary responsibility.

Keywords: special legal regime, global restrictions, disciplinary liability.

Введение ограничений вследствие пандемии COVID-19 актуализировало повестку об исследовании адаптивного потенциала трудового законодательства к действию в особых условиях. Так, трансформации юридических конструкций трудового права для целей реализации особых право-

вых режимов могут быть обусловлены, во-первых, введением чрезвычайного или военного положения в порядке, установленном федеральными конституционными законами (абз. 3 ст. 4 ТК РФ, ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ), и, во-вторых, наступлением чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (абз. 4 ч. 4 ст. 4 ТК РФ, ч. 2 ст. 72.2, 99, 113 ТК РФ) [1].

Кроме того, трансформация правового режима допускается на основании положений Федерального закона от 31 июля 2020 № 258-ФЗ «Об экспериментальных правовых режимах в сфере цифровых инноваций в Российской Федерации» (документ вступает в силу по истечении 180 дней после его опубликования). В частности, этот нормативный акт предусматривает возможность установления в течение определенного периода времени специального регулирования в отношении участников экспериментального правового режима по направлениям разработки, апробации и внедрения цифровых инноваций, по ряду направлений, определенных ч. 2 ст. 1 указанного федерального закона. Так, например, п. 5 ч. 2 ст. 1 Федерального закона «Об экспериментальных правовых режимах...» к числу таких направлений отнесены продажа товаров, работ, услуг (в том числе образовательных) дистанционным способом; очевидно уже сейчас, что введение специального правового режима в этих сферах не сможет не затронуть и трудовые конструкции.

Весь этот трансформационный потенциал оказался практически непригоден в текущей ситуации введения ограничений в связи пандемией COVID-19 в Российской Федерации: чрезвычайное положение на территории РФ даже в период максимального обострения санитарно-эпидемиологической обстановки введено не было, экспериментальный правовой режим преследует строго определенные цели и подобные ситуации не охватывает.

В то же время введение режима ограничений самым непосредственным образом сказалось на действии норм трудового законодательства, относящихся практически ко всем институтам трудового права: от рабочего времени и оплаты труда до дисциплины труда и дисциплинарной ответственности. Трудовые нормы, рассчитанные на типичные отношения в сфере труда, остро нуждались в приспособлении к весьма нетипичной ситуации, обусловленной вынужденной приостановкой работы, переходом к удаленной работе, а также и потребностью соблюдать разного рода ограничения, но необходимый правовой инструментарий для этого отсутствовал.

Оговорка статьи 252 ТК РФ, согласно которой особенности регулирования труда, влекущие за собой снижение уровня гарантий работникам, ограничение их прав, повышение их дисциплинарной и (или) материальной ответственности, могут устанавливаться исключительно ТК РФ либо в случаях и порядке, им предусмотренных, не дает шанса иным законам, подзаконным, в том числе локальным, актам устанавливать ограничения прав работников даже в исключительных ситуациях (кроме введения чрезвычайного или военного положения). Следовательно, временное правовое подзаконное регулирование, обусловленное введением режима ограничений, не может содержать положений, снижающих уровень прав и гарантий работникам.

Следует отметить, что этот тезис, вытекающий из смысла и содержания положений ст. 252 ТК РФ, едва не получил опровержение практикой «экстренного» правового регулирования. В частности, ч. 5 ст. 17 Федерального закона от 01.04.2020 № 98-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций» было предусмотрено, что в 2020 г. Правительство Российской Федерации вправе принимать решения, предусматривающие установление особенностей правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В Заключении Комитета Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов по проекту федерального закона № 953580-7 было отмечено, что «...Данная проектируемая норма, являясь временной согласно предложенной редакции, нацелена на формирование правовых оснований для введения фактически уже применяемых на практике неотложных мер по обеспечению устойчивого развития экономики и предотвращению последствий распространения коронавирусной инфекции, вызванной COVID-19 (например, частичный перевод работника на дистанционную работу, введение гибкого режима рабочего времени и т.д.)» [4].

Такого рода видение временных нормотворческих полномочий Правительства РФ, вероятно, привело к появлению резонансного проекта постановления Правительства РФ «Об особенностях пра-

вового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2020 году», разработанного Минтрудом, в первоначальной редакции которого содержался целый ряд положений, существенно ограничивающих права работников (например, в проекте был предусмотрен перевод без согласия работника на не обусловленную трудовым договором работу на срок до 3-х месяцев; перевод на удаленную работу на основании приказа работодателя; сроки уведомления работников об изменении условий труда в связи с ограничительными мероприятиями предлагалось сократить до 2-х недель и пр.). Вмешательство профсоюзной стороны РТК при обсуждении указанного проекта постановления привело к тому, что в итоговом варианте не осталось положений, снижающих уровень прав и гарантий работников, а имеющиеся в нем нормы в основном коснулись вопросов порядка использования ряда правовых гарантий и компенсаций.

Таким образом, наделение Правительства РФ полномочиями по регулированию трудовых отношений в период ограничений, по сути, не решило проблему приспособления всего комплекса трудово-правовых норм к новым реалиям, вызванным последствиями пандемии. В итоге на протяжении всего периода ограничений такое приспособление осуществлялась через разъяснения и рекомендации, изложенные в информационных письмах Минтруда и Роструда. По различным аспектам действия трудово-правовых норм в период пандемии эти инстанции давали множество разъяснений, иногда противоречащих друг другу (как, например, в случае с разъяснениями о сроках выдачи работнику на руки трудовой книжки в случае, если последний подал заявление о ведении только электронной трудовой книжки, Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 февраля 2020 №14-2/В-150 «О применении норм трудового законодательства», Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 13 марта 2020 № 14-2/В-260 «О правомерности принятия от работников заявлений о предоставлении им работодателем сведений о трудовой деятельности»). И хотя, как известно, формально информационные письма не являются нормативными актами и не содержат правовых норм, практика применения трудового законодательства за неимением большего, ориентировалась именно на них.

Но даже с учетом того обстоятельства, что упомянутые подзаконные акты, рекомендации и разъяснения затрагивали в совокупности широкий спектр норм трудового законодательства, ряд важных вопросов так и остался без разрешения. Так, например, на уровне подзаконного регулирования не было предусмотрено специальных правил перехода на удаленный режим работы, а правила применения мер дисциплинарной или материальной ответственности в условиях ограничений не получили толкования и на уровне информационных писем Минтруда и Роструда.

В этой связи возникает ряд спорных ситуаций [5]. В руководстве для работодателей об удаленном режиме работы в условиях пандемии COVID-19, подготовленном МОТ в 2020 г., отмечается, что по данным исследования, проведенного Обществом по управлению человеческими ресурсами (SHRM), сложности при переходе на удаленный режим работы испытывают 71% работодателей; 65% из них отметили, что сложно поддерживать моральный дух своего коллектива, а более трети — сложности, связанные с корпоративной культурой, производительностью труда работников и регулированием времени отпуска [3].

Поэтому в указанном руководстве работодателям настоятельно рекомендуется разработать специальные правила, содержащие ясные указания для решения этих проблем. Кроме того, необходимо регулярно оценивать эффективность положений и правил внутреннего распорядка, создавать условия для регулярной коммуникации, поощрять обмен мнениями и идеями, касающимися стратегий обеспечения непрерывной деятельности, периодически организовывать виртуальные заседания для информирования работников о текущей ситуации, анализа результатов работы и согласования способов оказания услуг предприятием [3].

Переход на удаленный режим работы российскими работодателями осуществлялся в экстренном порядке, в подавляющем большинстве случаев дополнительные соглашения с работниками об особом характере работы (переходе на удаленный труд) не заключались. Рекомендация Минтруда, изложенная в Письме от 27.03.2020 № 14-4/10/П-2741, согласно которой в период действия Указа Президента РФ от 25.03.2020 № 206 изменения в части перехода на удаленный режим работы могут оформляться путем обмена электронными образами документов при необходимости с последующим их оформлением в установленном порядке, по известным причинам не может рассматриваться как безусловное руководство к действию.

Следовательно, при переходе на удаленный труд, как правило, не оговаривались особенности обеспечения работников соответствующим инструментом, материалами, оборудованием и техниче-

ми средствами, которые необходимы для выполнения заданий в условиях удаленной работы [2], т.е. работодатель фактически не выполнял эту свою обязанность, предусмотренную ст. 22 ТК РФ. В такой ситуации работодатель вряд ли вправе требовать от работника добросовестного исполнения своих трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, равно как и выполнения установленных норм труда.

В то же время, в силу установленного ч. 4 ст. 13 ТК РФ правила о том, что принимаемые работодателем локальные нормативные акты действуют в отношении работников данного работодателя независимо от места выполнения ими работы, работник, выполняющий трудовые обязанности удаленно, обязан соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и трудовую дисциплину (ст. 21 ТК РФ). Таким образом, складывается парадоксальная ситуация — работник при переходе на удаленную работу обязан подчиняться правилам внутреннего распорядка, но не обязан надлежащим образом выполнять свои трудовые обязанности, если работодатель не обеспечил ему условия для выполнения работы на удаленке.

Учет этих обстоятельств приводит к выводу о том, что в период выполнения работниками работы удаленно работодатель может столкнуться с существенными трудностями при привлечении работника к дисциплинарной ответственности. Эти трудности неизбежно возникнут не только при определении состава дисциплинарного проступка, совершенного работником, но и в связи с необходимостью соблюсти порядок применения дисциплинарного взыскания. Так, в соответствии с ч. 1 ст. 193 ТК РФ, до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. В условиях ограничений и удаленной работы выполнить данное требование весьма затруднительно, если учитывать еще и то, что действующий ТК РФ не предусматривает правил обмена электронными документами (или электронными образами документов) в этом случае. То же самое можно сказать и о реализации нормы, согласно которой если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Из содержания нормы статьи 193 ТК РФ следует, что объяснение, представленное работником, должно быть им подписано лично или с использованием квалифицированной цифровой подписи (если речь идет об электронном взаимодействии). Очевидно, в этом случае электронный образ документа нельзя считать равноценной заменой документу, надлежащим образом заверенному подписью работника. Если учитывать, что объяснение работником может быть направлено работодателю заказным письмом с уведомлением о вручении, то доставка такого письма может затянуться на срок, превышающий установленный ТК РФ. Аналогичные проблемы могут возникнуть и при выполнении требований ч. 5 ст. 193 ТК РФ, согласно которым приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

Ко всему сказанному остается добавить, что применить к работнику дисциплинарное взыскание за дисциплинарное нарушение, совершенное им до начала действия Указа Президента РФ от 25.03.2020 № 206 об объявлении в РФ нерабочих дней (если работа в организации на этот период была приостановлена), после окончания периода нерабочих дней у работодателя уже не будет возможности, поскольку, согласно ч. 3 ст. 193 ТК РФ, дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Нетрудно убедиться, что нерабочие дни не прерывают срок применения дисциплинарного взыскания.

Таким образом, в условиях, когда часть своих обязанностей работодатель выполнить не в состоянии в силу объективных обстоятельств, а работники все же заинтересованы в сохранении своей занятости и в получении заработной платы в полном объеме, командный стиль управления с присущими ему атрибутами в виде использования инструментария дисциплинарной ответственности утрачивает свое значение, но все актуальнее становится вопрос партнерства и доверия между сторонами трудовых отношений.

В практическом Руководстве МОТ «Дистанционная работа во время и после пандемии COVID-19» отмечается, что в этой ситуации меры по усилению контроля со стороны работодателя существенно уступают по своей эффективности подходу, опирающемуся на результаты труда, что в свою очередь предполагает выработку целей, задач и этапов выполнения работы, но без чрезмерно громоздких требований к отчетности [2].

Подводя итог сказанному, подчеркнем, что введение ограничений в период пандемии показало неготовность российского законодательства к быстрым трансформациям к условиям особых право-

вых режимов, что особенно заметно на примерах правового обеспечения перехода к удаленному труду и применения норм о дисциплине труда и дисциплинарной ответственности к работникам, чей труд применяется в удаленном формате.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Сагандыков М.С. Конституционные основы защиты прав граждан в условиях чрезвычайных ситуаций: трудовправовой аспект // Вестник ЮУрГУ. Сер. «Право». 2017. Т. 17, № 3. С. 44-48.
2. Дистанционная работа во время и после пандемии COVID-19: практическое руководство. Международное бюро труда, 2020 [Электронный ресурс]. URL: https://www.ilo.org/moscow/information_resources/publications/WCMS_754535/lang--ru/index.htm (Дата обращения: 25.10.2020).
3. Удаленный режим работы в условиях пандемии COVID-19: руководство для работодателей. Женева: Международное бюро труда, май 2020 [Электронный ресурс]. URL: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0> (Дата обращения: 25.10.2020).
4. Заключение Комитета Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов по проекту федерального закона № 953580-7 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях принятия неотложных мер, направленных на обеспечение устойчивого развития экономики и предотвращение последствий распространения новой коронавирусной инфекции» [Электронный ресурс]. URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/953580-7> (Дата обращения: 25.10.2020).
5. Рекомендации по принятию мер по защите здоровья населения и социальных мер на рабочих местах в связи с распространением COVID-19. Приложение к документу «Принципы корректировки мер по защите здоровья населения и социальных мер в связи с распространением COVID-19». ВОЗ, 2020 [Электронный ресурс]. URL: <https://www.who.int/publications/i/item/considerations-in-adjusting-public-health-and-social-measures-in-the-context-of-covid-19-interim-guidance> (Дата обращения: 24.10.2020).