

Исильбаева К.З.,
студентка 4 курса ИГиП ТюмГУ,
направления «Юриспруденция»¹

УДК 349.2

НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ

Аннотация. С 1 января 2021 года в силу вступили изменения в Трудовой кодекс РФ, пересматривающие правовое регулирование труда дистанционных работников. Актуальность обращения к анализу данной формы трудовых отношений обусловлена необходимостью ее активного применения, вызванного пандемией. Анализ правоприменительной практики показал, что многие вопросы остались нерешенными и требуют своей дальнейшей проработки.

Ключевые слова: дистанционный труд, рабочее время, ненормированный рабочий день, работа в ночное время

В условиях цифровой экономики дистанционный труд получает все большее распространение. В 2019 году в России дистанционно работали более 30 тыс. человек². В этот период проблемы, которые возникали при регулировании рабочего времени дистанционного работника не имели острого характера, так как в большинстве случаев на удаленную работу отправлялись те сотрудники, которые в силу особенностей возложенных на них обязанностей, не были привязаны к рабочему месту и были свободны в выборе удобного для них времени выполнения того или иного задания. Так,

¹ Научный руководитель: Т.А. Анбрехт, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин ИГиП ТюмГУ, кандидат юридических наук.

² Дома работники: число россиян на удаленке выросло за год в 110 раз // Известия IZ. 25.11. 2020. URL: <https://iz.ru/1091278/maksim-khodykin/doma-rabotniki-chislo-rossii-na-udalenske-vyroslo-za-god-v-110-raz> (дата обращения: 20.10.2021).

подавляющее количество удаленных работников составляли SMM-менеджеры, веб-дизайнеры организаций и т.д. Таким образом, не возникало проблем с вопросом, касающимся контроля за деятельностью дистанционного работника. Вместе с тем, с началом пандемии ситуация кардинально изменилась. В этот период начался массовый перевод работников на дистанционный режим и те проблемы, которые ранее успешно разрешались работодателями, приобрели острый и насущный характер. Как показала практика, российское трудовое законодательство оказалось не готово к переводу большого числа работников на дистанционный режим. В связи с этим были внесены изменения в Трудовой Кодекс РФ (далее – ТК РФ), которые вступили в силу 1 января 2021 года. В законе появились нормы, которые регулируют порядок временного перевода работников на дистанционный режим по инициативе работодателя (природные катастрофы, эпидемии и др.), а также положения, предусматривающие исполнение трудовой функции в дистанционном режиме работником как на постоянной основе, так и на временной. Стоит отметить, что это далеко не все изменения, которые были внесены в ТК РФ, однако при всех указанных новшествах в регулировании данного института имеются пробелы. Так, в ТК РФ должным образом не урегулирован режим работы дистанционных работников. Нередко возникают ситуации, когда работник вынужден исполнять свои должностные обязанности в ночное время. Приведем конкретные примеры, когда такая ситуация может возникнуть. Например, в должностные обязанности работника входит выполнение обзоров после проведения конференций или иных мероприятий в точно определенный срок, либо выполнение отчетов после проведенного собрания, которое также должно быть сдано на проверку работодателю в ограниченный срок. Обычно, такие сроки составляют небольшое количество дней. Таким образом, выполнение задач привязано к тому или иному событию, однако срок зачастую слишком мал, для того чтобы вовремя их выполнить, что автоматически обязывает работника исполнять возложенные на него обязанности в ночное время. Также такие

ситуации возникают, когда то или иное мероприятие было проведено перед выходными или праздничными днями, что опять-таки вынуждает работника исполнять свои обязанности вне рабочего времени. Подобная ситуация произошла с работником из Ростовской области, который обратился в Государственную инспекцию труда Ростовской области (далее – ГИТ) за защитой нарушенных трудовых прав, что является оправданным, ведь при таких условиях у него возникает право на оплату труда в повышенном размере. Однако ГИТ в настоящий момент придерживается буквального толкования положений ТК РФ и указывает в таких случаях на то, что у работодателя отсутствует необходимость ведения учета рабочего времени дистанционного работника. Данный вывод основан на том, что дистанционный работник самостоятельно определяет режим рабочего времени, в связи с чем работодатель не обязан повышать оплату труда за работу в ночное и сверхурочное время, выходные и нерабочие праздничные дни¹.

Анализируя данный пример, мы приходим к выводу, что подобное толкование положений ТК РФ правомерно с точки зрения действующего законодательства, однако с позиции работника труд в дистанционном режиме приводит к значительному снижению уровня защищенности. Но представляется, что институт режима рабочего времени при дистанционной форме занятости не урегулирован в ТК РФ должным образом. На основании ст. 312.4 ТК РФ коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору может определяться режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе также могут быть определены продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно. Кроме того, если

¹ Ответы на вопросы Государственной инспекции труда в Ростовской области. URL: <http://www.fparf.ru> (дата обращения: 19.10.2021).

иное не предусмотрено, то режим рабочего времени такого работника определяется им самим по его усмотрению. Исходя из анализа положений ст.312.4 ТК РФ, мы можем прийти к выводу о том, что трудовое законодательство на сегодняшний день не устанавливает каких-либо дополнительных запретов или ограничений, касающихся привлечения дистанционных работников к работе в ночное время. Поэтому, в ситуациях, когда выполнение определенного задания работнику было поручено в ночное время при условии сдачи его также в короткий срок, работник вынужден трудиться за пределами рабочего времени. Следует согласиться с Н.В. Закалюжной, что «наличие пробелов в трудовом законодательстве, которые допускают привлечение дистанционных работников к работе в ночное время без предоставления гарантий и компенсаций, влечёт многочисленные злоупотребления со стороны работодателей. Если законодатель и в последующем будет придерживаться такого подхода, то работа на удаленном режиме, очевидно, может стать одним из средств усиления эксплуатации работников. Это, безусловно, проявится в виде наступления таких последствий как увеличение случаев производственного травматизма, снижение качества условий труда этих сотрудников»¹.

Обращаясь к зарубежному опыту, например, Испании, необходимо отметить, что за работником, который работает в дистанционном режиме закреплено право по его инициативе определять подходящий ему режим рабочего времени, если иное не указано в трудовом договоре. Однако трудовое законодательство Испании запрещает работодателям загружать работников так, чтобы последние привлекались к работе в ночное время на систематической основе. Таким образом, в Испании на законодательном уровне установлены соответствующие меры ответственности по отношению к работодателю за нарушение требования не привлекать к работе дистанционных сотрудников в нерабочее время, в том числе в ночное время.

¹ Закалюжная Н.В. От надомной работы к дистанционной занятости: сходства и различия // Законодательство. 2015. № 9. С. 49-50.

Особенно учитывая новшества, которые внесла пандемия в регулирование труда дистанционных работников, можем прийти к выводу о том, что законодательство Испании на должном уровне обеспечивает равенство прав работников, которые трудятся в дистанционном и обычном режимах. Стоит отметить, что данная позиция соответствует статье 23 Рекомендации МОТ от 20 июня 1996 г. N 184 «О надомном труде», в которой говорится, что срок, установленный для выполнения рабочего задания, не должен лишать надомника возможности пользоваться ежедневным или еженедельным отдыхом, сравнимым с тем, которым пользуются другие работники¹. В таких странах, как США, Великобритания накоплен большой опыт в области регулирования труда дистанционных работников. Так, законодательством закреплена обязанность работодателя обеспечить таких работников безопасным оборудованием и эргономичным рабочим местом, средствами первой помощи. Более того, работодатель может использовать технические средства для контроля за соблюдением работниками режима рабочего времени. Принятый в США Акт об улучшении дистанционной работы, устанавливает равный объем прав, гарантий и обязанностей для работников, включая дистанционных. Акт предусматривает обязанность работодателя разработать локальный акт, регулирующий дистанционную работу, график дистанционной работы, а также необходимость согласования с дистанционным работником режима рабочего времени².

Таким образом, необходима рецепция опыта регулирования труда дистанционных работников зарубежных стран в России. Во-первых, следует перенять из законодательства США закрепленную в трудовом законодательстве обязанность работодателя использовать специальные технические средства с целью контроля за соблюдением режима рабочего времени дистанционным работником. Согласно российскому трудовому

¹ Закалюжная Н.В. От надомной работы к дистанционной занятости: сходства и различия // Законодательство. 2015. № 9. С.55.

² Кожевников О.А., Чудиновских М.В. Регулирование труда дистанционных работников в России и за рубежом. Вестник СПбГУ. 2020. № 3. С.565-566.

законодательству, а именно статье 91 ТК РФ, работодатель обязан вести учет отработанного работником времени, однако порядок ведения такого учета в условиях перевода работников на дистанционный режим, в законодательстве не закреплен и никаким образом не урегулирован. При этом стоит отметить, что данная обязанность, закрепленная в норме, не предусматривает каких-либо исключений в отношении дистанционных работников. В таком случае анализ практики, складывающейся за рубежом, может быть полезным для устранения соответствующих проблем в России. Так, будет целесообразно предусмотреть в ТК РФ положение, предусматривающее необходимость включения в трудовой договор между работодателем и дистанционным работником обязанность последнего загрузить на свое техническое устройство специальную программу, которая будет обеспечивать возможность работодателя иметь доступ к определенным программным составляющим компьютера либо иного устройства, что позволит осуществлять контроль пользовательской активности дистанционного работника. Более того, такое программное обеспечение позволит работодателю следить за фактическим исполнением работником своих обязанностей. Использование таких программ также обеспечит защиту прав и законных интересов работников. Это объясняется тем, что пользовательская активность дистанционного работника по выполнению возложенных на него обязанностей вне рабочего времени, будет являться подтверждением факта работы за пределами этого времени, в том числе в ночное время. Это в свою очередь будет являться основанием возникновения обязанности работодателя оплатить труд работника в повышенном размере.

Во-вторых, представляется возможным использовать опыт Испании и закрепить в российском трудовом законодательстве запрет работодателям привлекать к работе дистанционных сотрудников вне рабочего времени на систематической основе. Однако данный запрет должен быть использован с оговоркой «если иное не указано в трудовом договоре». Тем самым, права

дистанционных работников будут защищены в данной области должным образом.

Следует согласиться с М.В. Чудиновских о «целесообразности внесения изменений в российское законодательство, которые бы обеспечивали должную защиту прав дистанционных работников, учитывая то, как стремительно увеличивается количество дистанционных работников»¹. Таким образом, внесение изменений в российское трудовое законодательство позволит обеспечить права дистанционных работников, снизить количество злоупотреблений со стороны работодателей.

Список литературы

1. Дома работники: число россиян на удаленке выросло за год в 110 раз // Известия IZ. 2020. 25.11.2020. URL: <https://iz.ru/1091278/maksim-khodykin/doma-rabotniki-chislo-rossiiian-na-udalenske-vyroslo-za-god-v-110-gaz> (дата обращения: 20.10.2021).

2. Закалюжная Н.В. От надомной работы к дистанционной занятости: сходства и различия // Законодательство. 2015. № 9. С. 49-58.

3. Кожевников О.А., Чудиновских М.В. Регулирование труда дистанционных работников в России и за рубежом // Вестник СПбГУ. Серия 14. Право. 2020. №3. С. 563–583. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/regulirovanie-truda-distantsionnyh-rabotnikov-v-rossii-i-za-rubezhom> (дата обращения: 20.10.2021).

4. Ответы на вопросы Государственной инспекции труда в Ростовской области [Электронный ресурс] // URL: <http://www.fparf.ru> (дата обращения: 19.10.2021).

5. Чудиновских М.В. Правовые проблемы регулирования дистанционного труда. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. экон. ун-та. 2019. 130 с.

¹ Чудиновских М.В. Правовые проблемы регулирования дистанционного труда. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2019. С. 60-63.