

ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА В РОССИИ: СОВРЕМЕННЫЕ РЕАЛИИ

А.В. Ботвина, магистрант

Научный руководитель: *Е.А. Смирнова*, канд. юрид. наук, ст. преподаватель

Дальневосточный федеральный университет

(Россия, г. Владивосток)

DOI:10.24412/2500-1000-2022-3-1-103-108

Аннотация. В статье автором анализируются новеллы трудового законодательства 2021 года в сфере регулирования дистанционной (удаленной) работы. Особое внимание уделено положительным и отрицательным сторонам дистанционной занятости, а также предложены механизмы, направленные на развитие удаленной работы в России, и средства минимизации негативных ее аспектов с учетом международного опыта.

Ключевые слова: дистанционная работа, удаленная работа, дистанционный работник, работодатель, дистанционная занятость.

Дистанционный труд является сегодня одной из самых распространенных форм нетипичной занятости, но при этом наиболее важной и перспективной. Особую значимость дистанционная занятость приобрела в период пандемии COVID-19 и установлением с связи с обострившейся эпидемиологической обстановкой ограничительных мер, в частности, режима «самоизоляции». Меры, принятые в результате кризиса COVID-19, изменили способ работы людей и продемонстрировали важность цифровых решений, включая использование схем работы на дому. Так, по данным Еврофонда более трети работников начали работать из дома во время изоляции, по сравнению с 5%, которые обычно работали из дома [1]. Представляется, что и после COVID-19 процент лиц, работающих удаленно, уже не станет прежним и со временем даже увеличится.

Дистанционная работа в России напрямую регулируется трудовым законодательством, а значит опосредуется оформлением трудового договора, а на дистанционных работников распространяются все права и гарантии в сфере трудового права и права социального обеспечения. Указанное является несомненным преимуществом данной формы занятости, так как удаленные работники не входят в класс «прекариата», а удаленная работа не относится к «скрытой» занятости, в отличие от работы через интернет-платформы (краудворкинг).

Указанные обстоятельства заставляют законодателя обратить более пристальное внимание к проблемам и возможным перспективам правового регулирования дистанционной работы в России. В частности, с 1 января 2021 года вступили в законную силу изменения, внесенные Федеральным законом № 407-ФЗ [2], в части регулирования дистанционной (удаленной) работы, необходимость которых давно обсуждалась среди практиков и теоретиков. Указанные поправки, хоть и были обусловлены широким распространением дистанционной работы во время пандемии, требовались уже давно и будут актуальны в последствии в связи с повышением гибкости правового регулирования дистанционной занятости.

Во-первых, законодатель установил три варианта дистанционной занятости (ст. 312.1 ТК РФ): а) осуществляемой на постоянной основе в течение всего срока действия трудового договора (постоянная); б) осуществляемой временно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к нему срока, но не более 6 месяцев (временная); в) осуществляемой периодически путем чередования периодов работы дистанционно и периодов выполнения работы на стационарном рабочем месте (комбинированная) [3]. Указанные положения расширили возможности для осуществления дистанционной работы не только на постоянной основе, но и временной.

Во-вторых, более подробно регламентирован вопрос перевода сотрудников на дистанционную работу: а) путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору (по взаимному согласию сторон); б) путем издания работодателем локального нормативного акта о временном переводе работников на дистанционную работу в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, наводнения, землетрясения, эпидемии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия населения (по инициативе работодателя). Закрепленная в ст. 312.9 ТК РФ возможность перевода на удаленную работу в одностороннем порядке является весьма эффективной и позволяет работодателю в кратчайшие сроки отреагировать на объективно сложившиеся исключительные обстоятельства для защиты жизни и здоровья работников [3]. Аналогичные нормы содержатся в законодательстве и некоторых зарубежных стран, в частности, в Трудовом кодексе Франции (ст. 1222-11 ТК) [4]. Кроме того, более четкое и детальное регулирование вопросов перевода на дистанционную работу устранили обострившиеся в период пандемии COVID-19 проблемы, возникшие у работодателей и кадровиков в связи с отсутствием законодательного основания такого перевода.

В-третьих, в ст. 312.3 ТК РФ урегулированы вопросы электронного документооборота и взаимодействия дистанционного работника с работодателем. При этом при заключении трудового договора и дополнительных соглашений к нему, договора о материальной ответственности, ученического договора, а также при внесении в них изменений и расторжении путем обмена электронными документами согласно ст. 312.3 ТК РФ должна использоваться усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная или неквалифицированная электронная подпись работника [3]. Указанное обстоятельство, по нашему мнению, может затруднить осуществление такого документооборота, так как далеко не у каждого работодателя и тем более ра-

ботника есть такая подпись, а ее изготовление потребует дополнительных финансовых и временных затрат или может быть вообще недоступно в отдаленных местностях.

Крупные компании, которые имеют широкий штат дистанционных работников, используют специально разработанные внутренние электронные системы для взаимодействия с работниками. Последнее, однако, не исключает необходимость подписания перечисленных ранее документов квалифицированной (или неквалифицированной) электронной подписью. В связи с чем видится необходимой разработка в России специального программного обеспечения или иного ресурса, который облегчил бы взаимодействие между работником и работодателем, привел к единообразию практики электронного документооборота между ними и фиксировал получение сторонами необходимых документов и информации во избежание дальнейших споров и проблем доказывания.

22.11.2021 был принят Федеральный закон № 377-ФЗ «О внесении изменений в ТК РФ», который предусматривает использование в целях электронного документооборота между работником и работодателем Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» (цифровая платформа «Работа в России») или информационной системы работодателя [5]. Однако, согласно вносимым изменениям, простая электронная подпись все равно может использоваться только при подписании электронных документов работником или лицом, поступающим на работу, посредством цифровой платформы «Работа в России», доступ к которой обеспечивается посредством Единого портала государственных и муниципальных услуг. Действенность данной платформы, конечно, может быть оценена только на практике, однако выбранный подход является довольно перспективным, хоть и не решает обозначенные проблемы в полной мере.

В остальных же вопросах обмен документами в электронном формате значительно упростился, так как ранее большая часть взаимодействия осуществлялась ис-

ключительно с применением квалифицированной электронной подписи.

В-четвертых, внесенные в ст. 312.5 ТК РФ изменения устранили возникающие на практике проблемы в части увольнения дистанционных работников по иным основаниям, установленным трудовым договором, что ставило таких работников в неравнозначные условия. Так, например, Определением Первого кассационного суда общей юрисдикции от 17.05.2021 по делу № 88-9758/2021 было признано законным увольнение дистанционного работника в связи с отсутствием у работодателя достаточных объемов работы (данное условие было включено в трудовой договор на основании ст. 312.5 ТК РФ в прежней редакции) [6]. Закрепление в ст. 312.8 ТК РФ закрытого перечня оснований для увольнения является правильным и отвечающим принципам трудового законодательства в вопросах защиты прав работников от необоснованного увольнения, не связанного с деловыми качествами работника.

Кроме вышеназванных новелл, были включены и иные положения, например, был установлен запрет снижения зарплаты в связи с приемом или переводом на дистанционную работу (ст. 312.5 ТК РФ), а также закреплено, что время взаимодействия с работодателем включается в рабочее время (ч. 6 ст. 312.4 ТК РФ) [3].

Таким образом, вступившие в силу поправки в гл. 49.1 ТК РФ, хоть и запоздалые, и вызванные тяжелой эпидемиологической обстановкой, являются при этом необходимыми и упорядочивают правовое регулирование дистанционных трудовых отношений и практику их реализации. Указанное, однако, не означает, что вопросы дистанционной занятости полностью исчерпали себя.

Дистанционная работа имеет ряд существенных достоинств. Во-первых, для работодателя дистанционная занятость сотрудников позволяет экономить на аренде крупного помещения и содержании большого количества рабочих мест. Кроме того, работодатель имеет возможность привлекать персонал необходимой специальности и квалификации из любого региона

страны, расширив штат без надобности оплачивать командировки и проживание. Во-вторых, для работников дистанционная работа позволяет экономить финансовые и жизненные ресурсы, не тратя их на дорогу до работы и обратно, что особенно актуально для мегаполисов с напряженной дорожной обстановкой. Возможность выполнять работу дома и по своему усмотрению определять режим рабочего времени позволяют дистанционному работнику совмещать работу и уход за детьми, больными родственниками, а также расширяют возможности поиска и выполнения работы для людей с ограниченными возможностями. В-третьих, распространение дистанционной занятости служит перераспределению рабочих мест в отдаленные и труднодоступные местности, где существует дефицит рабочих мест и проблемы безработицы.

Перечисленные положительные аспекты дистанционной работы, на наш взгляд, требуют принятия в рамках трудовой политики страны правовых и организационных мер, направленных на распространение дистанционной работы в России, особенно в регионах Крайнего Севера, местностях к ним приравненных и сельских местностях. Так, например, в Нидерландах в течение многих лет правительство активно поддерживает работодателей, предоставляющих удаленную работу, посредством налоговых льгот, а также дополнительного финансирования для создания рабочих мест и предоставления всех необходимых инструментов для удаленной работы [7]. Аналогичную практику можно встретить и на уровне субъектов Российской Федерации, в частности, в Республике Саха (Якутия) – регионе с суровым климатом и напряженной демографической обстановкой и ситуацией на рынке труда – еще в 2009 году были приняты программы и концепции, направленные на расширение использования гибких форм занятости путем предоставления работодателю субсидии на создание удаленного рабочего места [8]. Политика по расширению дистанционной работы путем применения комплекса мер может положительным образом сказаться на уровне

занятости населения России, однако должна проводиться централизованно начиная с федерального уровня.

Кроме того, обращаясь к опыту зарубежных стран, можно заметить, что законодательство некоторых из них устанавливает порядок обращения работника к работодателю с заявлением об изменении формы занятости на дистанционную. В частности, в Нидерландах работник, проработавший не менее 26 недель, может не ранее чем за два месяца обратиться к работодателю об изменении формы работы не чаще одного раза в год [7]. Во Франции такое право имеет работник при наличии уважительных причин (например, установление инвалидности, необходимость оказания помощи близкому родственнику), если возможность осуществления дистанционной работы предусмотрена коллективным договором либо локальным актом (ст. L.1222-9 ТК Франции) [4]. В Германии также обсуждается возможность закрепления данного права (права на home office) [9].

По нашему мнению, предоставление права обратиться к работодателю с заявлением о переводе на дистанционную работу является весьма прогрессивным и отвечающим современным реалиям, но конечно при наличии определенных установленных условий, таких, например, как возможность осуществления данной работы удаленно (в том числе путем закрепления такой возможности в локальных нормативных актах), наличие у работника необходимого стажа работы у данного работодателя либо при наличии уважительных причин.

Таким образом, представляется необходимым учитывать указанные преимущества дистанционной работы и принимать меры поддержки, направленные на распространение данной формы работы в России, особенно в ее отдаленные регионы и местности.

Однако дистанционная работа имеет и ряд недостатков, внимание к которым должно быть уделено должным образом. Во-первых, для работодателя отрицательным аспектом удаленной занятости является затруднительность осуществления

контроля за работой его сотрудников. Во-вторых, для работников негативными являются следующие стороны: малоподвижный образ жизни, отрицательное воздействие на здоровье человека длительное использование компьютера и других средств связи, ослабление профессиональных связей, риск изоляции и утраты связей с коллективом, что ведет к увеличению умственной и психологической нагрузки.

Вероятность наступления указанных последствий для работника усиливается под влиянием корпоративной культуры «всегда на связи» (always on), распространившейся в связи с широким использованием цифровых инструментов в рабочих целях. Внедрение указанной модели в рабочие отношения ведет к размыванию границ между рабочим временем и временем отдыха, между личной жизнью и работой, а в конечном счете к увеличению рабочего времени, которое способствует профессиональному выгоранию и стрессам.

В связи с указанными обстоятельствами, в мире активно обсуждается право работника на отключение (право на оффлайн (right to be disconnected). 21 января 2021 года Европарламент принял резолюцию, которая включает проект Директивы ЕС о праве на отключение [1]. В указанном проекте под правом на отключение понимается право работника не участвовать в связанных с работой действиях или коммуникациях с помощью цифровых инструментов, прямо или косвенно, вне рабочего времени. Страны-участницы в случае вступления Директивы в силу обязуются разработать механизмы реализации права на отключение, а также установить санкции штрафного и компенсационного характера при его нарушении. Обязательными мерами при этом являются отключение цифровых механизмов, в том числе средств мониторинга, используемых в рабочих целях, разработка системы учета рабочего времени и критериев отступления работодателем от реализации права в исключительных случаях и иные меры. Директивой также устанавливается запрет подвергать работников, реализующих право на отключение, дискриминации, уволь-

нению или другим мерам, ухудшающим их положение.

Некоторые страны уже закрепили в своем законодательстве указанное право (например, во Франции, Бельгии, Италии и Испании). Кроме того, в зарубежной судебной практике уже есть прецедент, когда суд подтвердил, что работник имеет право на дополнительную оплату труда за тот период, в течение которого на него возлагалась обязанность быть доступным в нерабочее время [10]. Французские ученые определяют его как «право на частную жизнь XXI века» [11, р. 121]. В Испании Закон о защите персональных данных 2018 г. относит право на отключение к новым цифровым правам работников [12, р. 42].

Право на отключение хоть и не является чем-то новым, а вытекает из правовых норм о рабочем времени, в современном обществе все же приобретает новый окрас и актуальность, ведь имеет не компенсационную, а предупредительную направленность. В связи с вступлением в новую цифровую эпоху и распространением культуры «всегда на связи» понимание продолжительности рабочего времени размывается, а одних только норм о рабочем времени является недостаточно, поэтому видится необходимым дальнейшая разработка концепции «права на отключение» с учетом российской действительности и включение указанных положений в трудовое законодательство и акты рекомендательного характера.

Проблема ослабления профессиональных связей и риск утраты связей с коллек-

тивом при дистанционной работе может быть разрешена путем совершенствования работодателем внутрикорпоративной культуры и проведения общих собраний в режиме видеоконференц-связи для обсуждения возникших вопросов и перспектив, а также внедрения практики «наставничества» более опытных сотрудников.

Сложности, связанные с контролем работодателя над ходом выполняемой дистанционным сотрудником работы, могут быть устранены путем разработки локальных норм о предъявляемых требованиях к работе, срокам ее выполнения, отчетах о проделанной работе и способах доведения такой информации до работника.

Таким образом, последние из обозначенных проблем удаленной работы довольно легко решаемые, так как трудовое законодательство является достаточно гибким и позволяет сторонам трудового правоотношения предусмотреть удобные для них варианты взаимодействия.

Резюмируя все вышеизложенное необходимо отметить, что дистанционная работа как форма занятости является весьма перспективной для России, а ее правовое регулирование с учетом новелл 2021 года представляется довольно гибким и позволяющим соблюсти баланс интересов работника и работодателя. Однако обозначенные изменения трудового законодательства требовались уже давно, а сегодня новая цифровая реальность трудовых отношений заставляет нас обратить внимание на новые проблемы, нуждающиеся в дальнейшей разработке и апробации.

Библиографический список

1. European Parliament resolution of 21 January 2021 with recommendations to the Commission on the right to disconnect (2019/2181(INL)) // Access to European Union law. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021IP0021> (дата обращения: 25.03.2022).
2. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях: федер. закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ // Собр. законодательства РФ. 2020. № 50 (часть III). Ст. 8052.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собр. законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3, Собр. законодательства РФ. 2022. № 9 (ч. I). Ст. 1259 (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022).

4. Code du travail. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000025558058/#LEGISCTA000025558058 (дата обращения: 26.03.2022).

5. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон от 22.11.2021 № 377-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2021. № 48. Ст. 7947 (вступает в силу с 22.11.2021, абз. 13 п. 1 ст. 1 – с 01.03.2023).

6. Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 17.05.2021 по делу № 88-9758/2021. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://1kas.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=10514441&delo_id=2800001&new=2800001&text_number=1.

7. Robbert van het Kaar. Telework in the Netherlands // Eurofound. 2008. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2008/telework-in-the-netherlands> (дата обращения: 25.03.2022).

8. Об утверждении Концепции семейной и демографической политики в Республике Саха (Якутия) на период до 2025 года: постановление Правительства Республики Саха (Якутия) от 15.01.2009 № 10 // Якутия. 2009. № 18.

9. Fuhlrott M., Fischer K. Corona: Virale Anpassungen des Arbeitsrechts // Neue Zeitschrift Arbeitsrecht. – 2020. – №6. – P. 345, 350.

10. Cour de cassation, civile, Chambre sociale. 12 juillet 2018. 17-13.029. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000037384264/> (дата обращения: 21.12.2021).

11. Timellini C. Disconnection: A Right in a Phase of Progressive Definition / C. Timellini // New Forms of Employment / Eds. by J. Wratty, A. Ludera-Ruszel. – Wiesbaden: Springer, 2020. – P. 119-136.

12. Eurofound. Right to disconnect in the 27 EU Member States / Vargas-Llave O., Weber T., Avogaro M. Working paper. 2020. – 77 p.

REMOTE WORK IN RUSSIA: MODERN REALITIES

A.V. Botvina, Graduate Student

Supervisor: E.A. Smirnova, Candidate of Legal Sciences, Associate Professor

Far Eastern Federal University

(Russia, Vladivostok)

***Abstract.** In the article, the author analyzes the novelties of the labor legislation of 2021 in the field of regulation of remote (remote) work. Special attention is paid to the positive and negative aspects of remote employment, as well as mechanisms aimed at the development of remote work in Russia and means of minimizing its negative aspects, taking into account international experience.*

***Keywords:** remote work, distant work, remote worker, employer, remote employment.*