

## ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ВРЕМЕННОГО ПЕРЕВОДА НА ДИСТАНЦИОННУЮ РАБОТУ

**В.Д. Гаврилова, студент**  
**Волгоградский государственный университет**  
**(Россия, г. Волгоград)**

DOI:10.24412/2500-1000-2023-5-2-191-192

**Аннотация.** Автор отмечает распространение дистанционной формы труда и уточнения регулирования данных отношений в главе 49.1 ТК РФ. Автор рассматривает в соотношении нормы статьи 312.9 ТК РФ о временном переводе на дистанционный труд в исключительных случаях и ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ о временном переводе работника на другую, не обусловленную трудовым договором, работу, выявляет общие аспекты. Поставлен вопрос об исключении ст.312.9 ТК РФ, предложены изменения в ч.2 ст.72.2 ТК РФ.

**Ключевые слова:** дистанционный труд, временный перевод, перемещение, исключительное обстоятельство, стационарное рабочее место.

Сегодня широкое распространение получили отношения дистанционного труда, возникающие при выполнении работником трудовых обязанностей вне стационарного рабочего места и вне места нахождения работодателя, его обособленных подразделений с использованием телефонов и Интернета. Это обусловлено трансформацией трудовых отношений, следующей за цифровизацией и такой предпосылкой, как распространение пандемии COVID-2019, масштабы которой требовали сохранить жизнь и здоровье работников.

В этой связи работодатели столкнулись с необходимостью перевода работников на дистанционный труд на неопределенный период, связанный с действием режима повышенной готовности к борьбе с коронавирусной инфекцией. Законодатель дополнил главу 49.1 ТК РФ положениями, конкретизирующими порядок взаимодействия работника и работодателя. Однако в таких условиях все равно был заметен рост необоснованного усмотрения работодателей в установлении условий труда дистанционных работников, множественные попытки не выплачивать или снижать размеры заработной платы, заменять трудовые отношения на договоры гражданско-правового характера, лишаящие работников прав в сфере социального страхования, нарушение гарантий реализации конституционного права на труд.

В юридической литературе данные события получили неоднозначную трактовку. Одни ученые посчитали, что временное возложение на работника дистанционных трудовых функций является лишь перемещением по ч.3 ст.72.1 ТК РФ и не свидетельствует об изменении условий трудового договора [1, с. 11]. Другие авторы, выступая за те же гарантии работникам, полагали необходимым принять специальные нормы о дистанционном труде в период распространения коронавирусной инфекции [2, с. 14].

Законодатель был вынужден внести в главу 49.1 ТК РФ новую статью 312.9 о временном переводе работника на дистанционную работу в случае катастрофы, эпидемии и иных чрезвычайных обстоятельств, ставящих под угрозу жизнеобеспечение больших групп населения. Отметим, что содержание ст.312.9 ТК РФ в целом идентично общим правилам ч.2 ст.72.2 ТК РФ о временном переводе работника на другую, не обусловленную трудовым договором, работу. Гипотезы двух норм содержат дословно идентичный перечень исключительных обстоятельств. Согласие работников на такой перевод, а равно внесение изменений в трудовой договор, не требуется. Должен быть издан приказ работодателя о переводе работника на другую работу с той лишь разницей, что содержание локального нормативного акта о временном переводе на дистанци-

онную работу регламентируется более подробно.

Наконец, сам законодатель не способствует понятийной ясности формулировок этих двух институтов. Например, в ч.5 ст.312.9 ТК РФ он говорит, что по окончании действия чрезвычайных обстоятельств работнику должна быть предоставлена «прежняя работа, предусмотренная трудовым договором», из чего можно сделать вывод, что до этого он выполнял какую-то другую, не обусловленную трудовым договором, работу. На наш взгляд, в ст.312.9 ТК РФ речь идет все-таки о той же самой работе, выполняемой работником дистанционно: вне стационарного рабочего места. В противном случае эти трудовые отношения можно было бы квалифицировать по общим правилам ч.2 ст.72.2 ТК РФ, и в наличии специальной статьи 312.9 ТК РФ не было бы надобности.

С учетом изложенного считаем целесообразным в перспективе рассмотреть вопрос об исключении ст.312.9 ТК РФ. Данные правоотношения следует регламентировать в норме ч.2 ст.72.2 ТК РФ, для чего

разделить формулировку о переводе работника без его согласия на два пункта:

1) на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий;

2) на период действия указанных исключительных обстоятельств на обусловленную трудовым договором работу, выполняемую дистанционно.

Как отмечается в литературе, дистанционная работа в условиях цифровизации общества имеет тенденцию трансформироваться в основную форму трудового договора и превратиться из нетипичной формы занятости во вполне типичную форму [3, с. 25]. Мы лишь уточним, что такое вполне возможно в определенных видах деятельности. В этой связи, несомненно, необходимо детальное регулирование возникающих правоотношений, однако считаем значимым потенциал уже имеющихся в ТК РФ норм, на основании которых, в любом случае, создаются специальные нормы о специальном режиме труда.

#### Библиографический список

1. Еремина С.Н. Удаленная работа в условиях распространения COVID-19 // Трудовое право в России и за рубежом. – 2020. – №3. – С. 8-11.
2. Кораблина О.В. Актуальные проблемы перевода работников на труд в дистанционном режиме // Трудовое право в России и за рубежом. – 2020. – № 3. – С. 12-14.
3. Иванчина Ю.В. Стационарные и нестационарные рабочие места: конвергенция правового регулирования // Трудовое право в России и за рубежом. – 2021. – № 8. – С. 24-27.

## LEGAL REGULATION OF TEMPORARY TRANSFER TO REMOTE WORK

V.D. Gavrilova, Student  
Volgograd State University  
(Russia, Volgograd)

**Abstract.** The author notes the spread of the remote form of work and the clarification of the regulation of these relations in Chapter 49.1 of the Labor Code of the Russian Federation. The author considers in relation to the norms of Article 312.9 of Russian Labor Code on temporary transfer to remote work in exceptional cases and Part 2 of Article 72.2 of Russian Labor Code on temporary transfer of an employee to another job not stipulated by an employment contract, identifies common aspects. The question of the exclusion of Article 312.9 of Russian Labor Code is raised, amendments to Part 2 of Article 72.2 of Russian Labor Code are proposed.

**Keywords:** remote work, temporary transfer, relocation, exceptional circumstance, stationary workplace.