

УДК 349.2

Правовое регулирование труда дистанционных работников в современных условиях

Legal regulation of the work of remote workers in modern conditions

**Шайхутдинова
Надежда
Павловна,**

канд. юрид. наук,
доцент,
доцент кафедры
экологического,
природоресурсного
и трудового права,
ФГБОУ ВО
«Удмуртский
государственный
университет»,
заслуженный
юрист Удмуртской
Республики
426034 г. Ижевск,
ул. Университетская,
д. 1
E-mail:
n.shaykhutdinova@
mail.ru

В данной статье рассматриваются особенности правового регулирования труда дистанционных работников в современных социально-экономических условиях. С учетом материалов судебной практики анализируются проблемы учета рабочего времени, оформления и изменения трудовых отношений, увольнения дистанционных работников. Анализируются особенности применения общих оснований прекращения трудового договора при дистанционной работе.

Ключевые слова: трудовой договор, дистанционный работник, работодатель, изменение трудового договора, рабочее место, прекращение трудового договора.

This article discusses the features of the legal regulation of the work of remote workers in modern socio-economic conditions. Taking into account the materials of judicial practice, the problems of accounting for working hours, registration and changes in labor relations, dismissal of remote workers are analyzed. The features of the application of the general grounds for termination of an employment contract in remote work are considered.

Keywords: employment contract, remote worker, employer, change of employment contract, workplace, termination of employment contract.

Комплексное исследование трудового договора, являющегося важнейшим институтом трудового права, позволяет утверждать о его первостепенной роли в отношениях между работником и работодателем. Рассматривая динамику трудового договора и возникающего на его основе трудового отношения, можно сделать вывод о том, что наиболее существенное значение в развитии данного института имеет социально-экономическое развитие государства в целом. Важнейшая роль трудового договора как основного инструмента в механизме регулиро-

вания трудовых отношений в России проявляется на всех этапах развития общества.

В определенные периоды своего существования всякое государство переживает кризисные явления в экономике, что непосредственно сказывается на отношениях, связанных с трудом наемных работников. Так, для России суровым экономическим испытанием явилась пандемия, вызванная распространением новой коронавирусной инфекции в 2020 г. В связи с этим для трудового законодательства остро встал вопрос о необходимости регулиро-

Обмен электронными документами для трудового права России также явился новой формой коммуникации сторон трудового отношения.

вания труда работников, переведенных на удаленную работу, где основным инструментом взаимодействия сторон трудового договора являются информационно-телекоммуникационные сети. Действовавшие нормы трудового права на тот период допускали заключение трудовых договоров о дистанционной работе, но не позволяли четко определить правовое положение сторон трудового договора в сложившихся условиях трудовой деятельности. В период пандемии перевод на удаленную работу для многих работодателей явился вынужденной мерой для продолжения трудовых отношений. Впоследствии оказалось, что дистанционная работа имеет неоспоримые преимущества и в отсутствие неблагоприятных причин ее введения. В числе таких плюсов можно выделить экономические преимущества, например отсутствие необходимости аренды площадей для работы сотрудников и соответствующей оплаты коммунальных услуг, а также проявляются и мотивационные преимущества, в числе которых отсутствие у работников траты времени и средств на проезд к месту работы и обратно, возможность самостоятельной организации рабочего времени с учетом условий работы и др.

Специальное регулирование

Несмотря на то что на дистанционных работников действие трудового законодательства распространяется в полном объеме, специфические особенности данного вида взаимодействия работника и работодателя требуют специального регулирования. В связи с введением дистанционной работы в Трудовой кодекс Российской Федерации (далее — ТК РФ) была введена новая

глава 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников».

В настоящее время законодательно установлены возможности дистанционных переводов (постоянно, временно, комбинированно с периодическими отрезками работы на стационарном рабочем месте в офисе), урегулирована возможность перевода работника на дистанционную работу без его согласия в исключительных случаях. В целях оформления дистанционной работы получил развитие электронный документооборот, учитывающий особенности работы удаленно. Обмен электронными документами для трудового права России также явился новой формой коммуникации сторон трудового отношения. При таком способе коммуникации необходимо соблюдать законодательно установленные специальные требования. В частности, сторонам необходимо направлять подтверждение о получении электронного документа в установленные сроки, использовать усиленную квалифицированную электронную подпись.

Рабочее время

В то же время действующее трудовое законодательство о труде дистанционных работников в совокупности с общими нормами регулирования труда не позволяют в полной мере раскрыть сущность всех возникающих спорных вопросов. Так, ч. 4 ст. 91 ТК РФ предусматривает правило, согласно которому работодатель обязан вести учет фактически отработанного каждым работником времени. Поскольку общие нормы ТК РФ в полной мере распространяются и на труд дистанционных работников, работодатель обязан следовать данному

требованию закона. Но сложность возникает в том, что дистанционный работник преимущественно распределяет свое время самостоятельно, а это влечет за собой трудности в учете фактически отработанного времени.

Частично ответ на данный вопрос дает Федеральная служба по труду и занятости России (далее — Роструд), полагающая, «что в таблице учета рабочего времени дистанционного работника, определяющего режим труда и отдыха по своему усмотрению, следует отмечать только отклонения от нормы (периоды временной нетрудоспособности, отпусков и другие случаи освобождения от работы). При отсутствии подобных периодов подразумевается, что работник отработал установленную для него норму рабочего времени» [1].

Особенностью является также и отсутствие у работодателя обязанности оплачивать дистанционному работнику переработку (сверхурочную работу, привлечение к работе в выходные и праздничные дни), если содержание трудового договора не предусматривает установления строго определенного графика работы, продолжительности рабочей недели, режима работы и чередования рабочих и нерабочих дней. Такой вывод следует из анализа ч. 2 ст. 312.4 ТК РФ, предоставляющей возможность дистанционному работнику устанавливать режим рабочего времени по своему усмотрению, если данное условие не предусмотрено соглашением сторон трудового договора, коллективным договором или локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Охрана труда

В регулировании труда дистанционных работников существуют сложности также в обеспечении работодателем требований охраны труда, поскольку работа выполняется вне места нахождения работодателя. Несмотря на то что в вопросах обеспечения безопасных условий и охраны труда работодатель законодательно ограничен рамками ст. 312.3 ТК РФ, в то же время он обязан обеспечить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с общим порядком, установленным ст. 227–231 ТК РФ. При этом квалификация травмы как несчастный случай на производстве, имеющий место с дистанционным работником, производится, если комиссией установлено, что травма получена при выполнении задания работодателя, что довольно затруднительно в отсутствие свидетелей и других подтверждающих фактов.

Рабочее место

Одним из обязательных условий трудового договора согласно ст. 57 ТК РФ является условие о месте работы. При приеме на работу на условиях дистанционного труда, равно как и при изменении условий ранее заключенного трудового договора о работе на условиях стационарного рабочего места и последующего перевода на удаленную работу, в трудовом договоре необходимо указать на точное местонахождение работника при выполнении его трудовой функции дистанционно. В практике применения норм о дистанционном труде работодателями неоднократно допускаются ошибки в части толкования нормы о месте работы в одностороннем порядке. В частности, некоторые работодатели полагают что, если в

В практике применения норм о дистанционном труде работодателями неоднократно допускаются ошибки в части толкования нормы о месте работы в одностороннем порядке.

содержании трудового договора отсутствует условие о дистанционном характере работы, то в любое время работодатель вправе потребовать от работника выполнения работы на стационарном рабочем месте. Ошибочность данного суждения, предусматривающего приоритет юридического оформления отношений о дистанционном характере работы, подтверждается материалами судебной практики.

Так, в обзоре рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя, утвержденном Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 09.12.2020 [обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя] (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020), суд указал, что не может быть признано обоснованным дисциплинарное увольнение работника в случае, когда работник отсутствовал на стационарном рабочем месте по адресу нахождения работодателя и его отсутствие было обусловлено тем, что работник по согласованию с работодателем выполнял свои трудовые обязанности дистанционно, даже если условие о дистанционной работе не было включено в трудовой договор [обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя] (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020)]. Аналогичный вывод в судебной практике сделан также при изменении условия трудового договора о характере работы.

Так, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации по данному

вопросу выразила правовую позицию о том, что следует считать заключенным и не оформленным в письменной форме соглашение сторон об изменении определенных сторонами условий трудового договора, если работник приступил к работе в таких измененных условиях с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя, в том числе и о выполнении работником определенной трудовым договором трудовой функции дистанционно, то есть вне места нахождения работодателя и вне стационарного рабочего места (определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 16.09.2019 № 5-КГ19-106). По мнению судебного органа, неоформление работодателем в надлежащей форме изменений условий работы (перевод работника на удаленную работу вне места нахождения работодателя) прежде всего может свидетельствовать о допущенных нарушениях со стороны работодателя по надлежащему оформлению отношений с работником (определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 16.09.2019 № 5-КГ19-106).

Увольнение работника

Проблематичным для работодателей является применение основания увольнения дистанционного работника за прогул, несмотря на то что общие основания прекращения трудового договора, установленные ст. 81 ТК РФ, распространяются на данный вид трудовых отношений в полном объеме. Проблема заключается в том, что понятие «рабочее место», которое является ключевым в содержании пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и раскрывается в дефиниции

Ненадлежащее оформление условий трудового договора не влечет невозможности установления фактических правоотношений сторон и не может влечь негативные последствия для работника.

ч. 6 ст. 209 ТК РФ, не может в полной мере применяться к дистанционному работнику, поскольку он выполняет свою трудовую функцию вне места нахождения работодателя, стационарного рабочего места, которое прямо или косвенно может находиться под его работодателем контролем.

По данному поводу в судебной практике выработана правовая позиция, предусматривающая, что если в ходе судебного разбирательства факт осуществления работником трудовых обязанностей дистанционно подтвержден, а в трудовом договоре отсутствует условие о рабочем месте работника, на которое ему следует являться для осуществления трудовой функции и на котором он отсутствовал по утверждению работодателя, то это не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины.

Суд подчеркнул, что ненадлежащее оформление условий трудового договора не влечет невозможности установления фактических правоотношений сторон и не может влечь негативные последствия для работника (определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 29.11.2022 по делу № 88-27828/2022). При дистанционном исполнении по согласованию с работодателем трудовых обязанностей работником целесообразно четко определить в условиях трудового договора, где именно должно находиться рабочее место работника. В противном случае увольнение работника за прогул весьма затруднительно.

Вызывает интерес также вопрос о предложении дистанционному работнику другой работы в случае, когда этого требует законодательный порядок расторжения трудового договора, например, по

таким основаниям, как п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ — по сокращению численности или штата работников, п. 3 ч. 1 ст. 81 — по несоответствию занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, и др.

В судебной практике возник спор о том, в какой местности необходимо прежде всего предлагать работнику другую работу: по месту выполнения им дистанционной работы или по месту нахождения работодателя.

Рассматривая аналогичный спор, суд указал, что установленный факт определения места работы дистанционного работника в трудовом договоре в другой местности не свидетельствует о том, что на работодателе лежит обязанность по предложению работнику должностей при их наличии только в месте выполнения им трудовой функции. Вакантные должности необходимо предлагать по месту нахождения работодателя в период времени с начала проведения организационно-штатных мероприятий по день увольнения работника (определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 15.11.2022 по делу № 88-26075/2022).

Таким образом, правовая природа и содержание трудового договора с дистанционным работником должны в полной мере соответствовать требованиям общей нормы ст. 57 ТК РФ, но в нем необходимо предусмотреть особенности, продиктованные спецификой дистанционных отношений.

Библиографический список

1. Консультация эксперта Роструда от 16.08.2015 // СПС «Консультант-Плюс», номер в ИБ 149779.

Вакантные должности необходимо предлагать по месту нахождения работодателя в период времени с начала проведения организационно-штатных мероприятий по день увольнения работника.