

УДК 349.2 **ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ**

© 2024 **С.В. Соловьева, Е.А. Сафронова**

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Целью работы является исследование динамики правового регулирования дистанционной занятости и особенностей правового положения дистанционных работников в Российской Федерации. В работе анализируются причины возникновения данного вида занятости и законодательный порядок взаимодействия работодателя и дистанционного работника. Законодательство зарубежных стран регулирует труд дистанционных работников с учетом своих особенностей, что также отражается в данном исследовании с целью наиболее полного понимания проблемы и выявления существующих моделей регулирования правового положения данных работников.

В статье отмечается, что хотя в настоящее время приняты соответствующие меры в части урегулирования правового статуса дистанционных работников, вопросов, требующих законодательного разрешения, остается еще достаточно много.

Ключевые слова: дистанционный работник, удалённая работа, телеработа, электронная подпись, трудовая дисциплина.



С.В. Соловьева

*Доцент кафедры трудового и экологического права
юридического факультета
Национального исследовательского
Нижегородского государственного университета
им. Н.И. Лобачевского,
кандидат юридических наук, доцент*



Е.А. Сафронова

*Студент 3-го курса юридического факультета
Национального исследовательского
Нижегородского государственного университета
им. Н.И. Лобачевского*

В настоящий момент в Российской Федерации дистанционная работа стала одной из наиболее популярных форм занятости населения. Этому способствовало сразу несколько факторов, как объективных, так и субъективных, зависящих от интересов и потребностей человека.

Можно точно сказать, что на объем дистанционной занятости повлиял рост информатизации и цифровизации. Благодаря этому появилось всё больше цифровых устройств, а следом за ними и увеличились способы для передачи, хранения и обработки данных. Соответственно,

возросло и количество специалистов, обладающих высокой квалификацией, в том числе в условиях удалённой работы и гибкого рабочего времени.

Нельзя обойти стороной и пандемию COVID-19 (COronaVirus Disease 2019), которая оказала влияние на все сферы жизни общества. Непосредственно влияя на жизнь и здоровье работников, она продемонстрировала особую востребованность и даже необходимость организации труда в удалённом режиме. Осенью 2020 года около 6,5% трудоспособного населения Российской Федерации работало в удалённом режиме,

что говорит поэтому о необходимости и целесообразности такой формы занятости¹.

Для роста дистанционной занятости большое значение имеет также и то, что в дистанционном режиме можно принимать на работу специалистов из других регионов с более низкой заработной платой, что в полной мере отвечает интересам работодателей.

Появление новых форм занятости населения означает внесение изменений в законодательные акты, а иногда – принятие нового акта, и дистанционная занятость не является исключением. История правового регулирования труда дистанционных работников представляет собой следующий процесс.

Законодательством Российской Федерации дистанционный труд регулируется с 2013 года соответствующим федеральным законом². Трудовой кодекс Российской Федерации был дополнен главой 49.1³, непосредственно посвященной дистанционной занятости. Здесь впервые появились такие понятия, как «дистанционная работа» и «дистанционный работник», определена сфера распространения трудового законодательства на указанных работников и некоторые вопросы заключения, изменения, прекращения и содержания трудового договора.

Более подробное правовое регулирование дистанционная работа получила в 2020 году, в связи с принятием нового федерального закона⁴, который вступил в силу в 2021 году, где были предусмотрены исключительные случаи перевода на дистанционный формат работы по инициативе работодателя. Понятия «удаленная работа», «выполнение трудовой функции удаленно» и «дистанционная работа» получили фактически равнозначное значение и были отождествлены законодателем.

Термин «удаленная работа», если обратить внимание на ретроспективный анализ данного понятия, появился в связи с экономическим кризисом, который возник в 90-е годы XX века в странах ранее существовавшего СССР. Как считают некоторые авторы, он включал в себя несколько различных по своей природе кризисов: от перехода одной общественной системы к другой, сопровождающегося разрушением материально-технической базы, до начального кризиса уже новой рыночной экономики⁵.

Результатом кризиса 2008–2010 гг., который сопровождался падением валютного курса рубля к доллару и снижением валютных резервов страны⁶, было уменьшение уровня зарплат, сокращение персонала, а также перевод части работников из офиса на дом. В основном

это были экономисты и бухгалтеры, которые и обратили внимание на то, что «удалённое сотрудничество – это оптимальный симбиоз расходов и необходимой работы»⁷.

В настоящее время законодатель дал легальное определение понятия дистанционной работы, значительно его расширив. Так, теперь, в соответствии с ч. 1 ст. 312.1 Трудового кодекса РФ, дистанционная работа – это выполнение определённой трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с её выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети Интернет, и сетей связи общего пользования.

Также законодателем предусмотрен определённый порядок взаимодействия дистанционного работника с работодателем. По общему правилу, заключение трудового договора следует сделать в письменной форме, путём его составления в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами; один из которых передается работнику, другой – хранится у работодателя. Однако по отношению к лицам, работающим дистанционно, действует альтернативный вариант. Здесь понадобится сам трудовой договор и дополнительное соглашение к нему, предусматривающее выполнение работником своей работы удаленно. Более того, можно отправить документы в электронном формате.

Приведём перечень документов при приеме на работу: это обязательно паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности; документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний; также справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования; другие документы.

Однако здесь необходимо учитывать некоторые важные моменты, касающиеся дистанционных работников, а именно:

– по требованию работодателя лицо, заключающее данный трудовой договор, обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе;

– если поступающий на работу впервые заключает трудовой договор, то он должен получить документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно;

– при заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника⁸.

Работа в дистанционном формате, как и любая другая форма занятости, имеет свои как положительные, так и отрицательные стороны.

Можно согласиться с мнением авторов, которые относят к перечню достоинств сокращение определённых видов затрат, что включает экономию денег на дорогу и питание в офисе, высвобождение времени на дорогу, гибкий график, увеличение времени на занятие домашними делами и на сон. Помимо этого, рабочее место дистанционного работника не определено, он может выполнять свою трудовую функцию и вне места проживания, в отличие, например, от надомников.

К недостаткам исследователи относят следующие: отсутствие оперативной обратной связи и личного общения при решении рабочих вопросов, влияющее на эффективность труда, трудности самоорганизации при совмещении работы и личной жизни, трудности в организации рабочего места и другие⁹.

Для полного понимания сути дистанционной работы и выявления наиболее эффективных моделей необходимо обратиться к зарубежному опыту регулирования труда данной категории работников.

Так, на уровне ЕС в 2002 году было заключено Рамочное соглашение о телеработе между Европейской комиссией и Европейскими объединениями профсоюзов и работодателей (Framework Agreement on Telework)¹⁰. В данном соглашении по-другому поименованы стороны договора – не дистанционный работник и работодатель, а телеработник и работодатель. Сама же трудовая деятельность имеет название «теле-

труд» – то есть «регулярно осуществляемая деятельность, опирающаяся на информационные технологии и включающая передачу посредством связи трудовых результатов, которая выполняется временно или постоянно на рабочем месте, пространственно находящемся вне предприятия, но связанном с центральным предприятием с помощью средств коммуникации», что имеет схожие черты определения «дистанционной работы»¹¹, существующего в российском законодательстве.

Что касается оборудования, необходимого для непосредственного мониторинга деятельности телеработников, то его установка разрешена только в соответствии с положениями Директивы ЕС 90/270/ЕЕС «О минимальных требованиях охраны труда при работе с устройствами, оборудованными видеомониторами» (далее – Директива)¹². Там же отмечены и минимальные требования к такому оборудованию в части влияния на здоровье и комфорт работников.

В данной Директиве прослеживается мысль о создании контрольного механизма, что в некотором роде противоречит принципу неприкосновенности частной жизни, установленному в Конституции Российской Федерации¹³. Однако, по нашему мнению, здесь речь идёт скорее о контроле за выполнением деятельности работников, за их работой, нежели за самим работником, что может быть обусловлено риском потери информации, которая принадлежит самому работодателю.

Обязанности работодателя относительно предоставления обучения в использовании технических средств в российском трудовом законодательстве не предусмотрено, в отличие от требований зарубежного законодательства. Следовательно, можно говорить о создании такого механизма в Российской Федерации, а также о предоставлении работнику возможности обратиться в техническую поддержку по вопросам использования предоставленных инструментов.

Законодательство зарубежных стран регулирует труд дистанционных работников с учетом своих особенностей.

Так, например, в США на дистанционный формат работы можно перейти лишь в некоторых случаях, к примеру, когда существует необходимость облегчить уход за нетрудоспособными лицами – детьми и тяжелобольными (признаётся важность семьи и их благополучия). Однако такой переход должен осуществляться согласно акту об улучшении дистанционной работы (Telework Enhancement Act. 2010 г.)¹⁴ и требовать обязательного обучения работников.

Под обучением здесь подразумевается подготовка работодателем для работников специального курса, после прохождения которого будут получены основные навыки работы в дистанционной среде.

В Перу «Всеобщий закон о труде» указывает, что контракт о дистанционной занятости регулирует выполнение работы без физического присутствия работника на предприятии, с которым он поддерживает связь с помощью компьютера, телекоммуникационных технологий и других средств связи, с помощью которых также осуществляется контроль.

В Италии договоры, заключаемые с работниками, осуществляющими свою деятельность в дистанционной форме, предусматривают, что в течение 2–4 часов своего рабочего дня такой работник должен быть доступен для коллег и работодателя.

В Нидерландах предусматриваются дополнительные налоговые льготы и финансирование, направленное на обеспечение необходимого оборудования для дистанционной работы¹⁵.

Несмотря на различия в правовом регулировании, есть то, что связывает законодательство о дистанционной работе в разных странах – суть дистанционной работы не меняется в части того, что работник не является для выполнения работы в место нахождения своего работодателя. Относительно режима рабочего времени и времени отдыха, то для него он также присутствует, но устанавливается по усмотрению работника, если иное не предусмотрено трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, коллективным договором, локальным нормативным актом, но это не освобождает работодателя от обязанности вести учёт рабочего времени такого работника.

На основании вышеизложенного можно сделать некоторые выводы. В регулировании дистанционного труда есть немало положительных аспектов, что свидетельствует о явной успешной адаптации российского трудового законодательства к современным условиям жизни общества. Тем не менее в настоящее время мы можем наблюдать ряд проблем, связанных с регулированием труда дистанционных работников, которые вытекают из противоречивости норм, установленных в Трудовом кодексе РФ, либо законодательных пробелов.

Например, для того чтобы осуществлять дистанционную работу, необходимы электронные документы, снабжённые специальной электронной цифровой подписью, однако данная подпись не может быть получена в отдалённых ре-

гионах страны. Существуют проблемы и по поводу условий обеспечения работников техническими средствами (современного компьютерного оборудования), в том числе в части компенсации расходов и затрат, понесённых на дому.

Назрела необходимость решения вопроса неопределённости конкретного времени для пребывания работника на работе, так как дистанционный работник часто находится на связи с работодателем в буквальном смысле круглосуточно. В этом случае было бы полезно оговорить и закрепить в трудовом договоре с дистанционным работником своеобразный механизм контроля за деятельностью последнего (с учётом способов контактов работодателя и работника, их частоты и продолжительности). Возможно, следует предусмотреть право работника на «отключение», которым он будет активно пользоваться в случае коммуникации, происходящей вне определённого установленного времени.

Помимо этого, в российском законодательстве отсутствует механизм защиты прав дистанционных работников при участии профсоюзов, а это способствовало бы разрешению трудовых споров, в том числе при увольнении дистанционного работника.

Библиографический список

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_440271 (дата обращения: 19.02.2024).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (часть 1). – Ст. 3.
3. Федеральный закон от 05 апреля 2013 г. № 60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2013. – № 14. – Ст. 1668.
4. Федеральный закон от 08 декабря 2020 г. № 407-ФЗ «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» // Собрание законодательства РФ. – 2020. – № 50 (часть III). – Ст. 8052.
5. Приказ Федеральной службы по труду и занятости от 11 ноября 2022 г. № 253 «Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований трудового законодательства» // СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_440271 (дата обращения: 19.02.2024).

6. Council Directive 90/270/EEC of 29 May 1990 on the minimum safety and health requirements for work [Электронный ресурс]. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1990/270/oj> (дата обращения: 17.02.2024).

7. Framework Agreement on Telework, between the ETUC, UNICE/UEAPME and CEEP 2002 [Электронный ресурс]. URL: https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/202009/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf (дата обращения: 17.02.2024).

8. PUBLIC LAW 111-292-DEC. 9, 2010 124 STAT. 3165 [Электронный ресурс]. URL: <https://www.congress.gov/111/plaws/publ292/PLAW-111-publ292.pdf> (дата обращения: 18.02.2024).

9. Миклашевская Н.А., Авдеева Е.Г. Валютный кризис 2008–2009 гг. в России: причины и особенности [Текст] / Н.А. Миклашевская, Е.Г. Авдеева // Финансы и кредит. Теория кризисов. – 2011. – № 8 (440). – С. 49–56.

10. Гурова И.М. Дистанционная работа как тренд времени: результаты массового опыта [Текст] / И.М. Гурова // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). – 2020. – Т. 11. – № 2. – С. 128–147.

11. Дудченко С.В. Опыт регулирования дистанционного труда работников в зарубежных странах [Текст] / С.В. Дудченко // Международный научно-исследовательский журнал. – 2022. – Ч. 4. – № 1 (115). – С. 98–100.

12. Малышев А.А. Эволюция практики удалённой работы в России и за рубежом [Текст] / А.А. Малышев // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. – 2018. – № 3 (27). – С. 33–40.

13. Удаленная работа в России [Электронный ресурс]. URL: <https://www.tadviser.ru/index.php> (дата обращения: 15.02.2024).

14. Холодков В.Г. Кризис 1990-х гг. как форма становления новой экономической системы в России [Текст] / В.Г. Холодков // Вестник Московского университета. Серия: Экономика. – 2008. – № 6. – С. 152–168.

15. Цыганкова И.В. Телетруд как одна из форм нестандартной занятости работников (опыт ФРГ) [Текст] / И.В. Цыганкова // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2008. – № 1 (20). – С. 57–59.

¹ Удаленная работа в России [Электронный ресурс]. URL: <https://www.tadviser.ru/index.php> (дата обращения: 15.02.2024).

² Федеральный закон от 05 апреля 2013 г. № 60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СЗ РФ. 2013. № 14. Ст. 1668.

³ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1 (часть 1). Ст. 3.

⁴ Федеральный закон от 08 декабря 2020 г. № 407-ФЗ «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» // СЗ РФ. 2020. № 50 (часть III). Ст. 8052.

⁵ Холодков В.Г. Кризис 1990-х гг. как форма становления новой экономической системы в России // Вестник Московского университета. Серия: Экономика. 2008. № 6. С. 153.

⁶ Миклашевская Н.А., Авдеева Е.Г. Валютный кризис 2008–2009 гг. в России: причины и особенности // Финансы и кредит. Теория кризисов. 2011. № 8 (440). С. 50.

⁷ Малышев А.А. Эволюция практики удалённой работы в России и за рубежом // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. 2018. № 3 (27). С. 35.

⁸ Приказ Федеральной службы по труду и занятости от 11 ноября 2022 г. № 253 «Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований трудового законодательства» // СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_440271 (дата обращения: 19.02.2024).

⁹ Гурова И.М. Дистанционная работа как тренд времени: результаты массового опыта // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2020. Т. 11, № 2. С. 136.

¹⁰ Framework Agreement on Telework, between the ETUC, UNICE/UEAPME and CEEP 2002 [Электронный ресурс]. URL: https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf (дата обращения: 17.02.2024).

¹¹ Цыганкова И.В. Телетруд как одна из форм нестандартной занятости работников (опыт ФРГ) // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2008. № 1 (20). С. 58.

¹² Council Directive 90/270/EEC of 29 May 1990 on the minimum safety and health requirements for work [Электронный ресурс]. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1990/270/oj> (дата обращения: 17.02.2024).

¹³ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.) // СПС «Консультант Плюс» [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_440271 (дата обращения: 19.02.2024).

¹⁴ PUBLIC LAW 111-292-DEC. 9, 2010 124 STAT. 3165 [Электронный ресурс]. URL: <https://www.congress.gov/111/plaws/publ292/PLAW-111-publ292.pdf> (дата обращения: 18.02.2024).

¹⁵ Дудченко С.В. Опыт регулирования дистанционного труда работников в зарубежных странах // Международный научно-исследовательский журнал. 2022. Ч. 4. № 1 (115). С. 99.

FEATURES OF LEGAL REGULATION OF THE LABOR OF REMOTE WORKERS

S.V. Solovyova

Associate Professor of the Department of Labor and Environmental Law of the Law Faculty of the Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Candidate of Sciences (Law), Associate Professor

E.A. Safronova

3rd year student of the Law Faculty of the Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

The purpose of the work is to study the dynamics of legal regulation of distance employment and the peculiarities of the legal status of distance workers in the Russian Federation. The work analyzes the reasons for the emergence of this type of employment and the legislative procedure for interaction between the employer and the remote worker.

The legislation of foreign countries regulates the work of remote workers taking into account their own characteristics, which is also reflected in this study in order to more fully understand the problem and identify existing models for regulating the legal status of these workers.

The article notes that despite the fact that appropriate measures have now been taken to regulate the legal status of remote workers, there are still quite a lot of issues that require legislative resolution.

Keywords: remote worker, remote work, telework, electronic signature, labor discipline.