

*Сечина Е.Ю.,
студентка 3 курса
Университета им. О.Е. Кутафина (МГЮА)
Россия, г. Москва
Ульяненко У.С.,
студентка 3 курса
Университета им. О.Е. Кутафина (МГЮА)
Россия, г. Москва*

ПРОБЛЕМА ПЕРЕВОДА РАБОТНИКОВ НА ДИСТАНЦИОННУЮ РАБОТУ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ COVID-19

***Аннотация:** Статья посвящена проблемам правового регулирования вопросов перевода работников на дистанционную работу в условиях распространения новой коронавирусной инфекции COVID-19. Поднимается проблема отождествления понятий «удаленной» и «дистанционной» работы. Определяются ключевые сферы трудовых правоотношений, требующие доработки. Рассматриваются перспективы развития трудового законодательства в сфере регулирования труда дистанционных работников.*

***Ключевые слова:** трудовые правоотношения, дистанционная (удаленная) работа, пандемия коронавирусной инфекции (COVID-19).*

***Annotation:** The article is devoted to some problems of legal regulation of the employees' transfer to remote work in the context of the new coronavirus infection COVID-19' spread. There is a problem of identification of a term «remote» work. It The key areas of labor legal relations which is required to improve are determined. The prospects for the development of labor legislation in the field of labor regulation of teleworkers are considered.*

***Key words:** labor relations, remote work, coronavirus pandemic.*

2020 год принес многим большое количество сложностей и испытаний. Экологические катастрофы, пандемия коронавируса, экономический кризис и множество вытекающих из этого локальных проблем обрушилось на головы людей. Особое место в этой цепочке занимает распространение вируса COVID-19, который кардинально изменил прежний уклад жизни.

В рамках проводимой борьбы с распространением коронавирусной инфекции, как никогда ранее, проявилось значение трудовых отношений в жизни человека, когда заработная плата и есть тот самый основной и единственный источник существования, а работа – это место реализации своих личностных и профессиональных навыков. В срочном порядке государству пришлось разрабатывать новые механизмы регулирования трудовых правоотношений, развивать для многих незнакомый дистанционный формат работы, переводить работников на удаленную работу. Вследствие такого массового перехода на дистанционный режим работы, работники и работодатели столкнулись с проблемой недостаточного законодательного урегулирования данной сферы, которое, на наш взгляд, нуждается в доработке. Пандемия рано или поздно закончится, однако уклад жизни людей прежним уже не станет, именно поэтому так актуален вопрос изучения и анализа норм права, регулирующих дистанционную (удаленную) работу.

Указ Президента РФ от 25.03.2020 N 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней»¹ положил начало последующим нескольким Указам Президента Российской Федерации, которые вводили меры по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории нашей страны. Правительство Российской Федерации, а также отдельных регионов на волне противоэпидемических и профилактических мероприятий обратилось к работодателям с рекомендацией по принятию вспомогательных мер, в том числе использованию гибких форм занятости. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации к таким формам относит удаленную,

¹ Указ Президента РФ от 25.03.2020 N 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней» // «Собрание законодательства РФ», 30.03.2020, N 13, ст. 1898.

дистанционную и надомную работу, особо подчеркивая: «Рекомендуется осуществлять переход на удаленную работу всех работников, для которых существуют такие технические возможности»².

Однако необходимо отметить, что самого понятия «удаленная работа» в российском законодательстве не существует. В Трудовом Кодексе Российской Федерации³ содержится лишь Глава 49.1, регламентирующая особенности регулирования труда дистанционных работников. Потому возникает путаница – является ли данный термин синонимом «дистанционной работы» или нет.

Исходя из анализа нормативных актов, которые вводились в правовое поле в целях регламентации общественных отношений, складывающихся в процессе борьбы с коронавирусной инфекцией, мы пришли к выводу о том, что законодатель данные понятия не различает. Например, Рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по действиям социальных партнеров, работников и работодателей в условиях предотвращения распространения коронавирусной инфекции в Российской Федерации ссылаются на Главу 49.1, советуя работодателям вводить «удаленный режим работы»⁴.

Обращаем внимание, что с точки зрения трудового права мы все же должны осознавать, что дистанционная работа связана с постоянным выполнением работы вне места нахождения работодателя и с использованием для выполнения работы информационно-коммуникационных технологий, а при удаленной работе работник в течение конкретного периода выполняет свою трудовую функцию на удаленном рабочем месте как с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, так и без таковой⁵.

² Письмо Минтруда России от 23.04.2020 N 14-2/10/П-3710 «О направлении Рекомендаций по применению гибких форм занятости в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции на территории РФ» // «Официальные документы в образовании», N 13, май, 2020.

³ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ // «Российская газета», N 256, 31.12.2001.

⁴ Документ опубликован не был. СПС «КонсультантПлюс».

⁵ Вопрос-ответ // Онлайнинспекция.РФ: электронный ресурс. 2020. URL: онлайнинспекция.рф (дата обращения: 07.04.2020).

Таким образом, правоприменители пришли к выводу, что дистанционная (удаленная) работа – наиболее удобный и рекомендуемый формат взаимодействия работника и работодателя в условиях коронавируса. Однако проблемы на этапе выбора режима работы не заканчиваются. Дело в том, что подходящей нормы для перевода на дистанционную работу в условиях распространения пандемии законодательство не содержит.

Согласно части 2 ст. 57 ТК РФ перевод на дистанционный режим работы, а также четкое определение рабочего места - являются существенными условиями трудового договора, для изменения которых стороны должны достичь согласия в порядке ст. 72 ТК РФ, подписав тем самым дополнительное соглашение к трудовому договору. Если обе стороны согласны, проблем нет. А как быть в случае, если согласие сторон не достигнуто?

Как правило, если решение о переходе на дистанционную работу принимает работодатель, он должен соблюсти порядок перевода, предусмотренный ст. 74 ТК РФ. Данная статья предусматривает в качестве причин изменения условий трудового договора организационные и технологические изменения. Однако назвать пандемию распространения новой коронавирусной инфекции организационным или технологическим изменением будет не верно.

Есть еще одна норма, опираясь на которую, можно временно перевести работника на новый режим работы. Согласно части 2 ст. 72.2 ТК РФ в исключительных случаях согласия сотрудника на перевод не требуется. К таким случаям относятся:

- катастрофы природного или техногенного характера;
- несчастные случаи на производстве;
- пожары;
- наводнения;
- голод;
- землетрясения;

- эпидемии или эпизоотии, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия населения, - данный пункт является подходящим в нашем случае (пандемия).

Очевидно, что пандемия коронавируса не предоставила работникам выбора при определении формы работы⁶. В такой сложный период граждане особенно нуждаются в материальном вознаграждении. Несогласие с переводом на удаленную работу является основанием для увольнения, незаконность которого доказать можно, однако судебные споры характерны своей длительностью, в то время как к тяжелому материальному положению человек может прийти быстро. К тому же, данная вынужденная мера является временной, и в поствирусный период работники и работодатели смогут вновь вернуться к оптимальному формату работы, который удобен именно для них.

Бесспорным является тот факт, что происходящие в сфере труда преобразования, обусловленные развитием информационных технологий, глобализационными процессами, децентрализацией и специализацией производства, возрастающей потребностью в мобильной рабочей силе и другими факторами, приводят к отказу от классического трудового правоотношения и появлению множества нетипичных форм занятости⁷, среди которых удаленная работа занимает главное место.

Не можем не отметить плюсы, которые дает дистанционная (удаленная) работа. Так, происходит экономия материальных ресурсов как для работника (отсутствуют траты на проезд, питание, одежду для работы), так и для работодателя (не нужно арендовать дорогостоящие офисы); у работника появляется больше времени на профессиональное или личностное развитие; многие компании в таком формате позволяют работнику определять распорядок дня самостоятельно.

⁶ Черных Н.В. Трудовое законодательство России vs коронавирус: кто победит? // Актуальные проблемы российского права. 2020. N 5. С. 151 - 159.

⁷ Браун Е.А. Понятие нетипичной занятости и классификация ее видов // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. N 3. С. 11 – 15.

На практике же работодатели сталкиваются с трудностями во внедрении IT-инструментов, в нормативном оформлении удаленной работы в соответствии с законодательством, а также в оснащении удаленных рабочих мест. Что касается сотрудников, то налицо кризис социализации. Людям пришлось очень быстро повзрослеть: в нынешних условиях требуется особый уровень самосознания, планирования, самоорганизации, теперь не получается плыть по течению, нужно адаптироваться к новым условиям⁸.

Именно поэтому в настоящий момент ведется реформирование института занятости. Внесен законопроект, посредством которого хотят усовершенствовать законодательство о дистанционной и удаленной работе⁹. Хотелось бы остановиться на некоторых изменениях.

Необходимо отметить, что данный проект наконец-то устранил пробел, о котором мы упоминали выше, термины удаленная и дистанционная работа будут признаны тождественными. Дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной 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 ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет»¹⁰.

В науке трудового права, изучая плюсы и минусы дистанционной работы, учеными предлагалось предусмотреть возможность заключать трудовой договор с условием о полном или частичном выполнении работником своей трудовой

⁸ Т.Батенева Пандемия раскрыла потенциал дистанционной работы // Российская газета URL: <https://rg.ru/2020/05/06/pandemiia-raskryla-potencial-distancionnoj-raboty.html>

⁹ Проект Федерального закона N 973264-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы» // Текст документа приведен в соответствии с публикацией на сайте <https://sozd.duma.gov.ru/> по состоянию на 16.06.2020.

¹⁰ Там же.

функции дистанционно¹¹. Законодатель разделяет данное мнение, он предложил установить дополнительные виды дистанционной работы:

- временная: работник определенный срок трудится вне офиса;
- комбинированная: сотрудник сочетает работу в офисе и вне него¹².

Кроме того, поправки вносят в ТК РФ нормы о порядке взаимодействия между работниками и работодателями, в соответствии с которыми такой порядок должен устанавливаться локальными нормативными актами. В данных актах будут прописаны конкретное время выполнения работником его трудовых функций, время отдыха, компенсация расходов удаленного работника. Будет введен электронный документооборот, что поможет более быстро и эффективно осуществлять работу и оптимизировать рабочий процесс.

Однако работодателям необходимо помнить, что независимо от того, какую форму занятости выбрал работник, важно обеспечить безопасность его труда и охрану здоровья и жизни¹³. Поэтому важное место в дистанционной (удаленной) работе необходимо отводить таким институтам трудового права как рабочее время, время отдыха, охрана труда.

Таким образом, изменения, вызванные вынужденной мерой, направленной на минимизацию рисков большего заражения граждан с возможностью сохранения за ними работы и соответственно средств к существованию, способствовали развитию трудового права, его модернизации и приближению к реалиям нынешней информационной эпохи. Такое реформирование, на наш взгляд, создает предпосылки для стабилизации социально-экономического состояния и улучшения положения работников и работодателей в сфере трудовых правоотношений.

¹¹ Лютов Н.Л. Дистанционный труд: опыт Европейского союза и проблемы правового регулирования в России // Lex russica. 2018. N 10. С. 30 - 39.

¹² Обзор: «Правила дистанционной работы могут обновить» (КонсультантПлюс, 2020).

¹³ Серегина Л.В. Право на безопасный труд с учетом вызовов научно-технологического развития Российской Федерации // Журнал российского права. 2020. N 6. С. 79 - 94

Библиографический список:

1. Батенева Т. Пандемия раскрыла потенциал дистанционной работы // Российская газета URL: <https://rg.ru/2020/05/06/pandemiia-raskryla-potencial-distancionnoj-raboty.html>
2. Браун Е.А. Понятие нетипичной занятости и классификация ее видов // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. N 3. С. 11 – 15.
3. Вопрос-ответ // Онлайнинспекция.РФ: электронный ресурс. 2020. URL: онлайнинспекция.рф (дата обращения: 07.04.2020).
4. Лютов Н.Л. Дистанционный труд: опыт Европейского союза и проблемы правового регулирования в России // Lex russica. 2018. N 10. С. 30 - 39.
5. Обзор, подготовленный СПС «КонсультантПлюс» «Правила дистанционной работы могут обновить» (КонсультантПлюс, 2020).
6. Письмо Минтруда России от 23.04.2020 N 14-2/10/П-3710 «О направлении Рекомендаций по применению гибких форм занятости в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции на территории РФ» // «Официальные документы в образовании», N 13, май, 2020.
7. Проект Федерального закона N 973264-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы» // Текст документа приведен в соответствии с публикацией на сайте <https://sozd.duma.gov.ru/> по состоянию на 16.06.2020.
8. Серегина Л.В. Право на безопасный труд с учетом вызовов научно-технологического развития Российской Федерации // Журнал российского права. 2020. N 6. С. 79 - 94
9. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ // «Российская газета», N 256, 31.12.2001.
10. Указ Президента РФ от 25.03.2020 N 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней» // «Собрание законодательства РФ», 30.03.2020, N 13, ст. 1898.
11. Черных Н.В. Трудовое законодательство России vs коронавирус: кто победит? // Актуальные проблемы российского права. 2020. N 5. С. 151 - 159.