

*Ходжаян Т.Н.,
Магистрант 2 курса
Института магистратуры и аспирантуры
Саратовской государственной юридической академии
Россия, г. Саратов*

ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ ПРИ ПЕРЕХОДЕ НА ДИСТАНЦИОННУЮ РАБОТУ В УСЛОВИЯХ COVID-19

Аннотация. В данной статье раскрываются особенности трудовой деятельности при осуществлении дистанционной работы в условиях распространения новой короновирусной инфекции COVID-2019. Рассматриваются особенности и положения российского законодательства в части осуществления работниками трудовых функций дистанционно. Характеризуются положительные и отрицательные стороны дистанционной работы, а также предлагаются способы поддержания трудовой дисциплины при осуществлении трудовых функций дистанционно.

Ключевые слова: Трудовой кодекс Российской Федерации, COVID-2019, дистанционная работа, работник, работодатель, трудовой договор.

FEATURES OF LABOR DISCIPLINE IN THE TRANSITION TO REMOTE WORK IN THE CONDITIONS OF COVID-19

Annotation. This article describes the features of working in remote work in the conditions of the spread of a new coronavirus infection COVID-2019. The article deals with the peculiarities and provisions of Russian legislation in terms of performing labor functions remotely by an employee. The positive and negative aspects of remote work are characterized, as well as ways to maintain labor discipline in the implementation of labor functions remotely.

Keywords: Labor code of the Russian Federation, COVID-2019, distance work, employee, employer, employment contract.

11.03.2020 ВОЗ объявил заболевание, вызванное коронавирусом нового типа (2019-nCoV, COVID-2019), пандемией. Из-за массового распространения болезни в России принимаются дополнительные меры, направленные на ее сдерживание. Одной из таких мер стал призыв работодателей к переводу сотрудников на дистанционную работу. [1]

Доля россиян, работающих удаленно, во время режима самоизоляции из-за коронавируса возросла в восемь раз. Об этом свидетельствуют данные совместного аналитического доклада ВЦИОМ и Social Business Group. Распространение коронавируса активизировало переход россиян на удаленный режим работы: до пандемии так трудились только 2% опрошенных, а перешли к нему полностью или частично уже 16%.

Основные категории работников на удаленном режиме работы - специалисты с высшим образованием, работающие в бюджетной сфере - 60%, в том числе 47% перешли на удаленку полностью, а 13% - частично. Среди специалистов с высшим образованием, занятых в коммерческом секторе, на "удаленку" перешло более 51%.

Суммарная доля работников, исполняющих в настоящее время свои обязанности дистанционно, различается в крупных, средних и малых населенных пунктах. В Москве и Санкт-Петербурге она равна 29%, в городах-миллионниках - 21%, на селе - 10%. [2]

Для трети россиян режим занятости в связи с пандемией остался неизменным.

Трудовое законодательство России оказалось не в полной мере готово к регулированию трудовых отношений в таких экстремальных условиях, как скоротечное распространение в стране коронавирусной инфекции COVID-19 и введенных в связи с этим ограничений в различных сферах деятельности, в том числе трудовой. С самого начала поиска путей минимизации вредных

последствий воздействия COVID-19 на работников (а также близко контактирующих с ними лиц) и до настоящего времени наиболее эффективным инструментом в этом направлении является перевод работников на дистанционную работу.

Дистанционная работа в условиях складывающейся эпидемиологической обстановки, вызванной распространением коронавируса нового типа, регламентируется следующими нормативными правовыми актами:

1. Рядом статей ТК РФ предусмотрена возможность осуществления сотрудниками трудовой функции в условиях дистанционной работы, определение которой дано в статье 312.1 ТК РФ. Такая работа подразумевает выполнение сотрудником своих обязанностей вне стационарного рабочего места и взаимодействие между сторонами трудового соглашения посредством сети Интернет.

2. 25 марта 2020 и 2 апреля 2020 Президент РФ издал Указы №№ 206 и № 239 соответственно, в силу которых дни с 30.03.2020 по 30.04.2020 являются нерабочими с сохранением за сотрудниками права на получение заработной платы.

3. Разъяснения Минтруда и соцзащиты РФ от 2 апреля 2020 года, в которых говорится о возможности продолжения дистанционными работниками выполнения своих трудовых обязанностей.

4. Указом мэра г. Москва №12-УМ от 05.03.2020 «О введении режима повышенной готовности» и нормативными актами глав других субъектов, определяющими способы сдерживания эпидемии. [3]

Также следует отметить, что Роспотребнадзор издал рекомендации № 02/3853-2020-27 от 10 марта 2020 «О мерах по профилактике новой коронавирусной инфекции (COVID-19)». Данные рекомендации содержат положения, соблюдение которых работодателем направлено на сдерживание распространения инфекции, однако обязанность по переводу работников на дистанционный труд в них отсутствует. Такой перевод остается правом, а не обязанностью руководства предприятий.

Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает правовое регулирование труда дистанционных работников (дистанционная работа). При этом можно отметить, что в Рекомендациях Минтруда России (Рекомендации работникам и работодателям в связи с Указом Президента Российской Федерации от 25.03.2020 № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней») и Дополнениях (Дополнение к Рекомендациям работникам и работодателям в связи с Указом Президента Российской Федерации от 25.03.2020 № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней») к этим Рекомендациям используются термины как дистанционная, так и удаленная работа. Что имеется в виду в последнем случае, не совсем понятно, так как указанной правовой категории в отечественном трудовом законодательстве нет.

Трудовой кодекс РФ прямо не предусматривает процедуру перехода от традиционной работы к дистанционной. В то время как именно изменение режима труда, а не заключение договора о дистанционной работе приобрело массовый характер в марте 2020 г., ст. 312.2 Кодекса устанавливает особенности заключения трудового договора о дистанционной работе и соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе (т. е. дополнительного соглашения к договору о дистанционной, но не традиционной работе).

Дистанционная работа доступна большинству категорий работников, которые не обязаны физически присутствовать на рабочем месте. Это сотрудники:

- административных отделов организаций;
- бухгалтерии;
- кадровых подразделений;
- рекламных и маркетинговых отделов;
- IT-специалисты и т. п.

В то же время, невозможно перевести на удаленную работу:

- продавцов;
- медицинский персонал;

- сотрудников ОВД и МЧС;
- лиц, занятых на производствах непрерывного цикла и пр.

Согласно Методическим рекомендациям Минтруда от 16.03.2020, органам государственной власти и местного самоуправления, а также организациям, в которых доля участия государства составляет более 50%, рекомендовано перевести государственных и муниципальных служащих на дистанционный формат исполнения обязанностей при подготовке документов в электронном виде.

Переход на дистанционную форму исполнения обязанностей возможен при достижении согласия по данному вопросу между работником и работодателем. При этом соглашение должно быть оформлено в письменном виде. Если одна из сторон правоотношений возражает против перехода, то она имеет право на отказ от подписания соглашения.

Согласно ст. 57 ТК РФ режим рабочего времени и времени отдыха, условия, характер работы, условия труда на рабочем месте являются обязательными условиями трудового договора. С другой стороны, императивным требованием ст. 72 Кодекса является условие о том, что изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Кодексом, а соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Следовательно:

- работник, которому не полагается удаленный режим работы, вправе при достижении взаимного согласия с работодателем, перейти на дистанционную работу;
- работник, не желающий продолжать работу дистанционно при условии, что такое право ему предоставлено, по соглашению с работодателем может продолжать исполнять свои обязанности непосредственно на рабочем месте. [4]

Поскольку по сути удаленная работа предполагает выполнение сотрудником того же объема функциональных обязанностей, что и при непосредственном присутствии на стационарном рабочем месте, то и оплата труда должна производиться в полном объеме. При этом выплата заработной платы должна осуществляться в дни, установленные трудовым договором, положением об оплате труда или иными локальными актами работодателя.

Основной плюс такой меры заключается в продолжении работы, а следовательно сохранении заработной платы, при этом сама оплата будет производиться за выполнение трудовой функции.

Минусов удаленной работы для работодателя несколько:

- стоимость организации работы, поскольку сотрудников необходимо обеспечить техникой, системами коммуникации, позволяющими трудиться из дома;
- побочные убытки, к которым можно отнести, например, оплату арендуемого офисного помещения, которое будет невостребованным;
- сложность контроля и учета рабочего времени и оценка эффективности работы сотрудников.

Очевидно, что перевод на «домашний» режим точно скажется на качестве работы сотрудников. Дистанционно работодателю сложнее контролировать работу, поскольку качество коммуникации с работником изменяется. Это все ведет к тому, что точность выполнения заданий снижается, дедлайны срываются, бюджеты рвутся.

Это понимает и законодатель. Поэтому ТК РФ еще в 2013 году дополнили отдельной главой 49.1 про дистанционную работу.

Работодателю сложно уволить работника в условиях офисной работы – это можно сделать исключительно в рамках статьи 81 ТК РФ. Основания эти не очень привлекательны для работодателя и связаны с дополнительными расходами:

1. При сокращении численности штата компании придется платить каждому увольняемому сотруднику выходное пособие в размере среднего

месячного заработка, а также сохранить за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (ст. 178 ТК РФ);

2. При увольнении сотрудника по несоответствию занимаемой должности есть риск проиграть судебный процесс, после чего суд восстановит работника, а работодателю предстоит оплатить простой (ст. 157 ТК РФ);

3. Если сотрудник, вернувшийся из-за рубежа, соблюдает режим самоизоляции в соответствии с Указом № 26-УМ и не появляется в офисе – уволить его можно лишь в случае, если он не взял больничный и отказывается работать удаленно из дома. Согласно ст. 152, ч. 3 ст. 153 ТК РФ, предоставление дополнительного дня отдыха (отгула) осуществляется по соглашению между работником и работодателем. Такое самовольное использование дня отдыха является основанием для увольнения работника за прогул (пп. «д» п. 39 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2).

При переходе на дистанционную работу закон допускает предусмотреть в трудовом договоре новые основания для увольнения, которые не предусмотрены в ТК РФ (юристы их называют непоименованные основания). Например, можно указать, что основанием для увольнения будет:

- неоднократный пропуск ежедневных online-совещаний в «Zoom»,
- ненаправление отчета о выполненных за рабочий день задачах,
- игнорирование звонков руководителя в рабочее время и пр.

Каждый работодатель вправе предусмотреть именно те KPI, которые важны его бизнесу.

Данные основания обозначают «дистанционный прогул» сотрудника, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин (пп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ).

При составлении условий договора с дистанционным сотрудником предлагается сделать акцент на:

- четком указании обязанностей с учетом возможностей представить отчет об их исполнении;

– определении оснований для увольнения, связанных с нарушением таких обязанностей. [5]

Например, установить границы рабочего дня и обязанность работника ежедневно фиксировать время, затраченное на выполнение заданий (время начала и завершения) в программных инструментах. За однократное совершение такого дисциплинарного проступка, работодатель вправе применить дисциплинарное взыскание (например, замечание или выговор). Факт совершения дисциплинарного проступка необходимо зафиксировать путем получения докладной записки сотрудника или составления акта о совершенном нарушении (ст. 193 ТК РФ). При неоднократности нарушения работодатель вправе уволить сотрудника в соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Работа из дома, которая в целом положительно сказалась на статистике продаж и продуктивности в мировой экономике, стала оптимальным сценарием в условиях пандемии, который, судя по новостям весны 2020 года, демонстрирует свою эффективность и за пределами форс-мажорных обстоятельств.

Уже сейчас очевидно, что удаленная работа навсегда может внести существенные коррективы в существующие менеджерские иерархии и правила корпоративного менеджмента, а в будущем стать важной составляющей “динамической” модели офиса нового типа, так как режим удаленной работы универсально применим в компаниях независимо от географии и размера бизнеса, и имеет больше аргументов “за”, чем “против”.

Литература:

1. Как перейти на удаленную работу из-за коронавируса? Порядок действий и законодательное регулирование URL: <https://urexpert.online/coronavirus/kak-perejti-na-udalennuyu-rabotu.html> (28.06.2020).

2. ВЦИОМ: число работающих удаленно россиян во время пандемии возросло в восемь раз URL: <https://tass.ru/ekonomika/8478435>. (28.06.2020).

3. Удаленная работа навсегда как главная новость мая 2020 URL: <https://tjournal.ru/analysis/177370-udalennaya-rabota-navsegda-kak-glavnaya-novost-maya-2020> (27.06.2020).

4. Оксиенко В. 6 причин, по которым удалённая работа не закончится после карантина URL: https://webinar.ru/blog/research_remote_work/ (29.06.2020).

5. Как грамотно перевести сотрудников на дистанционку? Юридические лайфхаки URL: <https://habr.com/ru/post/494562/> (29.06.2020).