

УДК 349.2

Некоторые вопросы правового регулирования временного перевода на дистанционную работу

**Серебрякова В.С.**Студентка Юридической школы
Дальневосточного федерального университета (Владивосток)**Фомина Е.А.**Студентка Юридической школы
Дальневосточного федерального университета (Владивосток)**Ким Е.Ф.**Старший преподаватель кафедры трудового и экологического права
Дальневосточного федерального университета (Владивосток)

В связи с пандемией коронавирусной инфекции возникли различные трудности в трудовых отношениях. Одна из таких трудностей – перевод работника на дистанционный формат работы. В статье акцентируется внимание на вопросах порядка временного перевода на удаленную работу, основных гарантий сотруднику, находящемуся на данной форме работы, оплаты труда такого работника, а также положительных и отрицательных сторон временного перевода на дистанционный формат.

Ключевые слова: временная дистанционная работа, удаленная работа, работник, работодатель, пандемия, самоизоляция, COVID-19

На фоне распространения коронавирусной инфекции в марте 2020 г. появилась угроза здоровью населению. В ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) закреплены обязанности работодателя [1], одной из которых является обеспечение безопасности труда для своих работников. Таким образом, во время пандемии на него возлагается обязанность о недопущении распространения новой коронавирусной инфекции среди своих работников. Наиболее действенным методом борьбы с распространением COVID-19 является введение карантинного режима, который включает в себя самоизоляцию граждан.

В связи со сложной эпидемиологической обстановкой весной 2020 г. работников во всех отраслях в срочном порядке массово переводили на дистанционный формат. Необходимо отметить, что данная форма занятости появилась задолго до пандемии COVID-19. Но именно пандемия в 2020 г. дала толчок для дальнейшего развития дистанционной работы. Согласно экспертным оценкам, к концу апреля количество трудящихся на дистанции в России увеличилось в восемь раз [4]. Как показало исследование INTERFAX.RU, в совместном опросе ДОМ.РФ и ВЦИОМ, который проводился в конце декабря 2020 г., приняли участие 1,6 тыс. респондентов

во всех регионах страны. По результатам опроса видно, что в прошлом году в целом 33 % россиян опробовали удаленный формат работы: 27 % – на временной основе, 6 % – на постоянной. В итоге за год доля граждан, работающих в удаленном формате на постоянной основе, увеличилась вдвое – с 5 до 11 %. Всего почти 40 % работающего населения в прошлом году трудилось в удаленном формате на временной или постоянной основе [3].

Как мы знаем, регулирование труда дистанционных работников закреплено гл. 49.1 ТК РФ, которая была введена еще в 2013 г., но эти нормы были недостаточно конкретизированы и оставляли многие вопросы на усмотрение сторон трудовых отношений. В основном это было связано с тем, что граждан, работающих дистанционно, было немного. Однако, при переводе на дистанционную форму работы в марте 2020 г. работодатель столкнулся с рядом трудностей, так как порядок перевода не был урегулирован трудовым законодательством. Из-за постоянного применения данной формы появилась необходимость во внесении поправок в трудовое законодательство.

В связи с пандемией уже к концу 2020 г. и началу 2021 г. данная глава претерпела ряд изменений и дополнений, которые как раз и коснулись временного перевода работников на дистанционную работу.

Что же из себя представляет дистанционная форма работы? Законодатель дает её легальное определение в ст. 312.1 ТК РФ, понимая под ней «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, в том числе сети “Интернет”, и сетей связи общего пользования».

Важно подчеркнуть, что данную форму работы часто путают с надомной. Но они имеют отличия, к которым относятся: 1) надомная работа выполняется исключительно на дому, в отличие от дистанционной работы, которая может выполняться не только дома, но и в любом месте вне места нахождения работодателя; 2) надомного работника обеспечивает необходимыми инструментами и материалами исключительно работодатель, в то время как дистанционный работник может использовать собственное оборудование; 3) с дистанционным работником возможно заключение трудового договора путем обмена документами в электронном виде, а с надомным работником необходимо заключение трудового договора на бумажном носителе.

Изменения в ТК РФ от 08.12.2020 г. устанавливают три формы удаленной работы: постоянная, временная, комбинированная. Остановимся на временном переводе на дистанционную работу и рассмотрим ее конкретнее. Именно она в большинстве случаев применяется во время принятия карантинных мер.

Временный перевод на дистанционную работу может осуществляться как с согласия работника, так и без него. При согласии работника с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору. В таком случае срок перевода не должен превышать шести месяцев. Необходимо отметить, что такое соглашение может заключаться дистанционно, путем обмена электронными документами между работником и работодателем.

По инициативе работодателя такой перевод может осуществляться только в исключительных случаях, угрожающих жизни или нарушающих жизненные условия граждан. К таким случаям относятся: катастрофы природного или техногенного характера; производственная авария; несчастный случай на производстве; пожар; наводнение; землетрясение; эпидемия или эпизоотия. Также временный перевод может быть осуществлён по решению органа государственной власти или местного самоуправления. В таких случаях работодатель не нуждается в согласии сотрудника. Следует указать, что срок перевода определяется периодом действия исключительных случаев.

В данном случае на работодателя возлагается обязанность в обеспечении работника всем необходимым оборудованием для выполнения трудовой функции в дистанционном формате работы либо выплачивает ему денежную компенсацию за использование личного или арендованного оборудования. В случаях необходимости работодатель также обязан и обучить работника использовать оборудование для удаленной работы. Необходимо отметить, что на работника также распространяются гарантии, предусмотренные гл. 49.1 ТК РФ, включая гарантии, связанные с охраной труда. Что касается режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника, то, согласно ст. 312.4 ТК РФ, при временной дистанционной работе может определяться продолжительность и периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно. А предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику осуществляется в порядке, который предусмотрен гл. 19 ТК РФ, т.е. работникам, которые выполняют свою трудовую функцию временно в удаленном формате работы, предоставляется отпуск такой же продолжительности, как и работникам, которые работают в обычном формате.

Что касается уровня оплаты труда временно переведенного работника на дистанционную рабо-

ту, то он никак не меняется. Если сотрудник будет выполнять работу в прежнем объеме и с прежним качеством, то уменьшить ему заработанную плату работодатель не вправе.

Также необходимо подчеркнуть тот факт, что если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми оборудованием или иными средствами для выполнения им трудовой функции дистанционно, то тот период времени, когда работник не выполняет свою работу по независящим ни от него самого и ни от работодателя обстоятельствам, считается временем простоя.

По истечению срока временной дистанционной работы данный работодатель должен предоставить работнику прежнее место работы для осуществления трудовой функции. В свою очередь работник обязан приступить к её выполнению.

Следует указать, что при временном переводе на дистанционную работу как с согласия работника, так и без него внесение изменений в трудовой договор не требуется. Работодатель должен издать приказ о временном переводе сотрудника на дистанционный формат работы. Уведомить сотрудника о переводе можно различными способами, а именно, по электронной почте, через корпоративный портал или отправить сотруднику приказ курьером. Способ уведомления должен быть прописан в локальном нормативном акте, например, в правилах внутреннего трудового распорядка или в должностной инструкции. Там же работодатель указывает причину перевода, составляет список подчиненных, которые подлежат переводу на дистанционный формат работы, указывает сроки работы, порядок выплат, обеспечения трудовым оборудованием, определяет распорядок рабочего дня, способы взаимодействия с начальством, сроки выполнения поставленной работы, иные обстоятельства, связанные с организацией дистанционной работы.

Исходя из вышесказанного, можно выделить основные положительные стороны временного перевода работника на дистанционную работу. Во-первых, дистанционный работник не обязательно должен работать на дому, его деятельность может носить и разъездной характер. Во-вторых, дистанционная работа осуществляется с применением информационно-коммуникационных технологий [2, с. 570]. В-третьих, исключает распространение вирусных инфекций, включая COVID-19, среди коллектива. Еще одним из главных плюсов удаленной работы является то, что больше не нужно будет тратить время и деньги на проезд до рабочего места.

Следует указать и отрицательные стороны данного перевода. Во-первых, это сложность концентрации на поставленной работе, так как в домашних

условиях больше отвлекающих факторов, чем на рабочем месте. Например, уход за детьми, приготовление обеда, уборка или же другие домашние дела. Во-вторых, недостаток живого общения. Когда сотрудник находится на своем рабочем месте, то он общается со своими коллегами по работе, просит их чем-либо помочь, когда возникают какие-то сложности, или сам готов прийти на помощь. Связь посредством мессенджеров никак не сможет заменить живое общение. В-третьих, для работодателя усложняется процесс контроля над работниками. Невозможно убедиться в том, чем именно занимается работник в данный момент, а также нет возможности непосредственно повлиять на процесс выполнения работы и отследить результат этого влияния. Также минусом является то, что при нестабильном соединении интернета сотрудник не сможет получить вовремя порученное ему задание или выполнить срочную задачу, поставленную перед ним работодателем, тем самым у него не получится выполнить работу в установленный срок. Именно в таких условиях реализация срочных проектов затрудняется.

Перейдем к рассмотрению проблем правового регулирования, возникающих при дистанционной форме занятости. Так, за пределами законодательства остались имеющие широкое распространение на практике случаи, одним из которых является ситуация, когда по истечении срока временного перевода на удаленную работу по согласию сотрудник продолжает работать дистанционно, не требуя возвращения на прежний формат. Можно ли в данной ситуации считать, что такой перевод является постоянным, как при регулировании временного перевода на другую работу? Законодатель на этот вопрос точного ответа не дает. На наш взгляд, для устранения данного пробела стоит применить аналогию права и решить этот вопрос на основе правовой нормы, регулирующей сходные отношения при постоянном переводе на дистанционный формат работы, а именно на основании ст. 72.2 ТК РФ.

Также невозможно не согласиться с мнением правоведов, которые выделяют неурегулированность участия несовершеннолетних в удаленной работе [3, с. 352]. Для его устранения необходимо внесение дополнений в трудовое законодательство, которые будут исключать участие несовершеннолетних в такой работе. Прежде всего, это связано с тем, что дистанционная работа предполагает длительную работу за компьютером, тем самым увеличивается нагрузка на глаза, которая может привести к ухудшению здоровья. Выделяют и такой недостаток в законодательстве, как неразработанность механизма защиты прав дистанционных работников при помощи профессиональных союзов и их участие в коллективных переговорах. Решение состоит в том, что нормы, касающиеся защиты прав дистанционных работников профессиональными союзами, должны

быть законодательно урегулированы и содержать в себе такие же положения, как гл.гл. 6 и 58 ТК РФ, но только уже касаясь дистанционных работников.

Таким образом, подводя итог, можно с уверенностью говорить о том, что пандемия дала толчок для урегулирования существующего пробела в трудовом законодательстве, связанного с регулированием труда дистанционных работников, а также спровоцировала развитие удаленной занятости населения, при этом выделив несколько ее форм. Тем самым она раскрыла потенциал данного типа трудовых отношений, формирование которого было заложено процессами глобализации и цифровизации экономики. В настоящее время в случаях непредвиденных жизненных обстоятельств порядок временного перевода будет упрощен, прежде всего тем, что находит закрепление в ТК РФ. Вследствие этого законодатель упростил такой перевод по сравнению с тем, который осуществлялся в марте 2020 г.

Литература:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 09.03.2021) // СПС КонсультантПлюс.
2. Кожевников О.А., Чудиновских М.В. Регулирование труда дистанционных работников в России и за рубежом // Вестник Санкт-Петербургского университета. Право. – 2020. – Т. 11. – Вып. 3. – С. 563–583.
3. Корякова Е.А., Изюмова Д.А. Дистанционный труд в России: особенности и проблемы правового регулирования // Вопросы российской юстиции. – 2021. – № 11. – С. 348–354.
4. Каждый третий россиянин захотел остаться на частичной «удаленке». – URL: <https://www.interfax.ru/russia/749928> (дата обращения: 19.04.2021).
5. Цифровая грамотность и удаленная работа в условиях пандемии. Совместный аналитический доклад ВЦИОМ и Social Business Group. Москва, 15.05.2020. – URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=10280> (дата обращения: 16.04.2021).

Some Issues of Legal Regulation of Temporary Transfer to Remote Work

Serebriakova V.S., Fominova E.A., Kim E.F.
Far Eastern Federal University

Pandemic and coronavirus infection have created various difficulties in working relations. One of these difficulties is the transfer of the employee to a remote format. The article focuses on the procedure of temporary transfer to remote work, the basic guarantees of the employee in this form of work, the pay of such an employee, as well as the positive and negative aspects of temporary transfer to remote format.

Key words: temporary remote work, remote work, employee, employer, pandemic, self-isolation, COVID-19

