

УДК 349.2

**ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ДИСТАНЦИОННОГО ТРУДА
РАБОТНИКОВ В РОССИИ И ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ****Шатверян Нелли Григорьевна,**

доцент

доцент кафедры «Гражданское право»

Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)

Россия, г. Ростов-на-Дону

Якшанов Артем Александрович,

студент

2 курс, факультет «Юридический»

Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)

Россия, г. Ростов-на-Дону

Аннотация

В настоящее время, где сетевые коммуникации и технологический прогресс достигают новых вершин, вопросы, связанные с дистанционным трудом, приобретают все большую актуальность, поскольку современные реалии, а также цифровизация, внедряющаяся с каждым днем в общественную жизнь диктуют свои правила, и, как следствие, меняет формы труда и представление о нем. Появление дистанционной формы занятости вызвало не мало практических сложностей применения трудового законодательства. Данное исследование позволит выявить актуальные проблемы в данной сфере и наметить пути их разрешения. При рассмотрении данной темы, авторами также был проанализирован российский и зарубежный опыт регулирования труда дистанционных работников, выявлены существующие особенности и недостатки.

Ключевые слова: правовое регулирование, рынок труда, сравнительный анализ, зарубежный опыт, дистанционный труд, трудовое законодательство

**FEATURES OF REGULATION OF REMOTE WORK OF EMPLOYEES IN
RUSSIA AND FOREIGN COUNTRIES****Shatveryan Nelly Grigorievna,**

associate professor

Associate Professor of the Department of Civil Law

Rostov State Economic University (RSUE)

Russia, Rostov-on-Don

Yakshanov Artem Alexandrovich,

student

2nd year student, Faculty of Law
Rostov State Economic University (RSUE)
Russia, Rostov-on-Don

ABSTRACT

At present, where network communications and technological progress are reaching new heights, issues related to remote work are becoming increasingly relevant, since modern realities, as well as digitalization, which is being introduced into public life every day, dictate their own rules, and, as a result, changes the forms of work and the idea of it. The emergence of a remote form of employment has caused quite a few practical difficulties in the application of labor legislation. This study will identify current problems in this area and outline ways to resolve them. When considering this topic, the authors also analyzed Russian and foreign experience in regulating the labor of remote workers, and identified existing features and disadvantages.

Keywords: legal regulation, labor market, comparative analysis, foreign experience, remote work, labor legislation

Нормы о дистанционном труде появились в трудовом законодательстве достаточно давно, но даже несмотря на это, активное практическое применение началось недавно. Институт дистанционного труда – молодая отрасль трудового права, и его следует рассматривать как форму организации рабочего труда, при которой субъект трудовых отношений может выполнять предусмотренные в рамках его трудовой деятельности обязанности, без привязки к определенному месту, например, из дома. Применение дистанционного труда в научной литературе оценивается достаточно положительно, но несмотря на это, до настоящего времени данная сфера относится к серому сектору экономики, а российское законодательство изобилует спорными и проблемными нормами.

Активное применение дистанционной занятости как в нашей стране, так и во всем мире, связано, непосредственно, с распространением коронавирусной инфекцией. В 2019 году все субъекты трудовых отношений были вынуждены перейти на удаленную занятость, даже при наличии организационной и технической возможности, такие изменения осыпали негативные стороны дистанционного труда.

США, значительно раньше, чем другие страны, подняли вопросы, связанные с актуальностью эффективного регулирования сферы труда дистанционных работников, примерно в конце XX века. В настоящее время правовая система США внедряет активные меры по стимулированию работодателей применять гибкие формы занятости. В 2019 году был принят соответствующий акт (Telework Enhancement Act. 2010), который уже на законодательном уровне обязал работодателей: «разработать свой локальный акт о дистанционной работе; ввести в штатное расписание сотрудника(-ов), ответственного(-ых) за внедрение процессов управления дистанционной работой; определить перечень функций и должностей, а затем сотрудников, которые могут быть переведены на дистанционную работу; разработать график дистанционной работы» [7].

Следует отметить, что трудовое законодательство раскрывает трактовку и сущность дистанционного трудоустройства. Так, согласно ст. 312.1 ТК РФ: «Дистанционной (удаленной) работой (дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) 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, в том числе сети Интернет, и сетей связи общего пользования» [1].

Достаточно проблемным аспектом дистанционной занятости в нашей стране следует считать отсутствие законодательно закреплённой нормы о возрасте дистанционного работника, точнее, об отсутствии законодательного возрастного ограничения. Данное замечание представляется крайне обоснованным, поскольку, по нашему мнению, несовершеннолетний возраст следует отнести к препятствующему фактору реализации дистанционной работы. Выявленный недостаток позволяет отметить, что несовершеннолетние работники, в силу своих психологических особенностей, позволяют говорить об их низкой самодисциплине, что негативно повлияет на результаты проделанной работы, а также физиологические способности позволяют отметить, что для несовершеннолетних крайне нежелательной представляется именно гиподинамичная, сидячая работа, связанная с долгим пребыванием за компьютером перед монитором, негативно сказывающая на преждевременные нарушения здоровья. Так, считается обоснованным представить ст. 312.2 ТК в следующей редакции: «При заключении трудового договора о выполнении трудовой функции дистанционно работодатель должен ввести запрет на исполнение такой работы лицами, не достигшими 18-ти летнего возраста (совершеннолетия)» [8], или «При заключении трудового договора о выполнении трудовой функции дистанционно работодатель должен ввести временные ограничения на исполнение такой работы лицами, не достигшими 18-ти летнего возраста (совершеннолетия), а именно, не более 10 часов в неделю» [4].

Нормы, затрагивающие соразмерную компенсацию потраченных расходов дистанционного работника на необходимое оборудование, относятся к праву работодателя, нежели к его обязанности. Как показывает практика, работодатели зачастую злоупотребляют предоставленным законодательно правом, и не указывают положение о компенсации в трудовой договор. Сопоставив нормы европейского законодательства и российского, можно сделать вывод, что последнее, крайне скупое регламентирует организационные вопросы дистанционного труда и, как следствие, имеют меньший уровень защиты своих прав.

Не менее противоречивой представляется положение в ст. 312.2 ТК РФ, согласно которому: «По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведётся)». Такое своеобразное право работодателя воспринимается в научных трудах крайне негативно, поскольку запись в трудовую книжку о работе не должно относиться к праву работника и работодателя, а должно напрямую относиться к обязанности ввиду того, что без этой записи будет практически невозможно доказать факт дистанционного труда, существенно осложняет порядок исчисления трудового стажа и расторжения данного договора.

Представляется обоснованным представить пункт данной статьи в следующей редакции: «Сведения о трудовой деятельности дистанционного работника вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника, а работник в свою очередь

обязан предоставить трудовую книжку, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется)» [8].

Конституционный Суд РФ в своих актах не раз затрагивал вопросы связанные с охраной труда работников дистанционной сферы. Он отмечал, что: «провозглашая право каждого на охрану труда и здоровья, Конституция РФ исходит из того, что здоровье человека является высшим неотчуждаемым благом, без которого утрачивают свое значение многие другие блага и ценности, а следовательно, его сохранение и укрепление играют основополагающую роль в жизни общества и государства. Этим предопределяется характер обязанностей государства, признающего свою ответственность за сохранение и укрепление здоровья людей, и, соответственно, содержание правового регулирования отношений, связанных с реализацией гражданами указанных конституционных прав, что в сфере труда требует от законодателя установления как общих для всех работников мер, направленных на охрану их здоровья непосредственно в процессе трудовой деятельности, так и особенностей регулирования труда, вызванных характером и условиями труда, психофизиологическими особенностями организма работников и т.п.» [3]. Нормы, регулирующие особенности охраны и защиты труда работников дистанционной сферы достаточно сокращены, что дает возможность работодателю снизить, или вовсе избежать какой-либо ответственности. Несмотря на это, в 2020 году были внесены изменения в сфере дистанционного труда, в частности, затрагивающие вопросы охраны такой категории работников [2].

В частности, требует корректировки ст. 312.2 и ст. 312.4 ТК РФ об обязанности работодателя четко регламентировать в трудовом договоре место осуществления трудовой функции, а также продолжительность отдыха и работы.

Учитывая зарубежный опыт, можно полагать, что закрепление за дистанционным работником специфического права, а именно «право быть оффлайн», представляется обоснованным и справедливым. В ряде стран, в частности, ЕС, а также во Франции данное право уже давно используется и имеет четкое законодательное закрепление. Так, во Франции существует запрет на беспокойство работника в праздничные дни, нерабочее время, которое позволяет работнику отдыхать от рабочих обязанностей и коммуникации с рабочими вопросами, то есть не стремиться оперативно отвечать на звонки, e-майл, почтовую корреспонденцию и решать рабочие задачи.

Данное законодательное закрепление, кажется, вполне актуальными в настоящее время и сейчас, трудовым законодательством России предусматривается лишь вопрос оплаты внерабочей занятости (ст. 312.4 ТК РФ).

Также, представляется крайне положительным внедрение опыта США, поскольку сбор и синтезирование данных ежегодных докладов позволят выявить «слабые места» в правовой системе, и конкретно, в сфере дистанционной занятости. Применение такого государственного механизма в России, безусловно, только бы положительно сказалось на правоприменительной практике и именно зарубежный опыт позволит выявить эффективные механизмы и усовершенствовать условия занятости трудовых работников.

Список литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 04.08.2023 г №471-ФЗ) // Собрание законодательства РФ. 2002. №1. Ст. 3.
2. Федеральный закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ в части регулирования дистанционной (удаленной) работы» от 08.12.2020 г. № 407-ФЗ // <https://baza.npa.ru/gd-rf-zakon-n407-fz-ot08122020-h4983396/>

3. Определение Конституционного суда РФ от 22.03.2012 № 617-О-О // <https://base.garant.ru/70177168/>
4. Бородина Е.Н. Правовое регулирование надомного и дистанционного труда в Российской Федерации // Вестник ВГУ. 2018. №4. – С. 270-283.
5. Жерукова А.Б., Бейтуганова З.Х. Дистанционный труд: проблемы правового регулирования и перспективы развития // Вопросы российского и международного права. 2022. Том 12. № 4А. – С. 215-221.
6. Кожевников О.А., Чудиновских М.В. Регулирование труда дистанционных работников в России и за рубежом // Вестник Санкт-Петербургского университета. 2020. №3. – С. 563–583.
7. Корякова К.А., Изюмова Д.А. Дистанционный труд в России: особенности и проблемы правового регулирования // Вопросы российской юстиции. 2021. №4. – С. 348-352.
8. Лютов Н.Л. Дистанционный труд: опыт Европейского Союза и проблемы правового регулирования в России // Lex russica. 2018. № (10). – С. 30-39.

References:

1. Labor Code of the Russian Federation of December 30, 2001 No. 197-FL (as amended on August 4, 2023 No. 471-FZ) // Collection of legislation of the Russian Federation. 2002. No. 1. Art. 3.
2. Federal Law “On amendments to the Labor Code of the Russian Federation regarding the regulation of remote (remote) work” dated December 8, 2020 No. 407-FZ // <https://bazanpa.ru/gd-rf-zakon-n407-fz -ot08122020-h4983396/>
3. Determination of the Constitutional Court of the Russian Federation dated March 22, 2012 No. 617-О-О // <https://base.garant.ru/70177168/>
4. Borodina E.N. Legal regulation of home and remote work in the Russian Federation // Vestnik VSU. 2018. No. 4. – pp. 270-283.
5. Zherukova A.B., Beytuganova Z.Kh. Remote work: problems of legal regulation and development prospects // Issues of Russian and international law. 2022. Volume 12. No. 4А. – pp. 215-221.
6. Kozhevnikov O.A., Chudinovskikh M.V. Regulation of the labor of remote workers in Russia and abroad // Bulletin of St. Petersburg University. 2020. No. 3. – pp. 563–583.
7. Koryakova K.A., Izyumova D.A. Remote work in Russia: features and problems of legal regulation // Issues of Russian justice. 2021. No. 4. – pp. 348-352.
8. Lyutov N.L. Remote work: experience of the European Union and problems of legal regulation in Russia // Lex russica. 2018. No. (10). – P. 30-39.