

УДК 349.2

DOI: 10.34670/AR.2023.72.68.010

Решение правовых проблем в сфере организации дистанционной трудовой деятельности

Коноваленко Ольга Леонидовна

Кандидат юридических наук, доцент кафедры права,
Приамурский государственный университет им. Шолом-Алейхема,
679015, Российская Федерация, Биробиджан, ул. Широкая, 70а;
e-mail: konovalenko_ol@mail.ru

Хабуда Евгения Сергеевна

Старший преподаватель кафедры права,
Приамурский государственный университет им. Шолом-Алейхема,
679015, Российская Федерация, Биробиджан, ул. Широкая, 70а;
e-mail: khabuda.eva@mail.ru

Аннотация

В связи с развитием научно-технического прогресса, активным использованием электронного документооборота стали появляться специалисты, которые готовы выполнять трудовые обязанности, находясь удаленно от рабочего места работодателя. В силу этого в России и во всем мире появилась такая нетипичная форма занятости, как удаленная работа или дистанционный труд. Внедрение дистанционной деятельности в трудовые правоотношения имеет потенциал в дальнейшем развитии, потому что такая форма занятости населения имеет ряд преимуществ, которые облегчают некоторые аспекты трудовой деятельности. Несмотря на то, что в период распространения коронавирусной инфекции возросло количество работников, переведенных на дистанционный формат работы, потребность отечественного рынка труда в сохранении условий работы в формате дистанционной деятельности остается высокой даже после отмены всех ограничительных мер. Анализ судебной практики судов РФ показывает, что в правовом регулировании дистанционной трудовой деятельности есть определенные проблемы, которые затрагивают отношения работника и работодателя по вопросам организации труда дистанционного работника, вопросам заключения, содержания и расторжения трудового договора с дистанционным работником, вопросы оплаты труда и предоставления некоторых гарантий дистанционным работникам. В данной статье авторы выявят правовые проблемы в сфере организации дистанционной трудовой деятельности и предложат правовые пути их решения.

Для цитирования в научных исследованиях

Коноваленко О.Л., Хабуда Е.С. Решение правовых проблем в сфере организации дистанционной трудовой деятельности // Вопросы российского и международного права. 2023. Том 13. № 7А. С. 80-87. DOI: 10.34670/AR.2023.72.68.010

Ключевые слова

Дистанционный труд, дистанционные работники, организация труда, трудовая функция, электронный документооборот.

Введение

Возможность осуществления трудовой деятельности дистанционным способом была закреплена законодательством Российской Федерации в Трудовом кодексе РФ путем введения главы 49.1.

Анализ судебной практики судов РФ показывает, что в правовом регулировании дистанционной трудовой деятельности есть определенные проблемы, которые затрагивают отношения работника и работодателя по вопросам организации труда дистанционного работника, вопросам заключения, содержания и расторжения трудового договора с дистанционным работником, вопросы оплаты труда и предоставления некоторых гарантий дистанционным работникам.

Возникающие проблемы являются актуальными, в судебной практике все чаще начинают фигурировать споры между работником и работодателем по поводу их трудовых отношений в специфике дистанционного труда. Поэтому возникает необходимость в совершенствовании трудового законодательства РФ, чтобы исключить возникновение конфликтных ситуаций между работниками и работодателями.

Основная часть

Рассмотрим наиболее актуальные проблемы регулирования дистанционного труда, которые вызывают трудности как у сторон трудовых правоотношений, так и у должностных лиц, наделенных полномочиями по разрешению трудовых споров.

Первая проблема. Законодательством в достаточной мере не урегулированы вопросы организации труда дистанционного работника.

В статье 312.6 Трудового кодекса РФ указывается, что работодатель обеспечивает работника всем необходимым оборудованием, программно-техническими средствами, программами защиты информации для осуществления дистанционным работником трудовых обязанностей, но данная статья не содержит порядок предоставления такого оборудования, в ней также не указывается на обязанности работодателя в обеспечении работника оборудованием надлежащего качества. Ведь бывают такие случаи, когда работодатель предоставляет работнику оборудование и все технические средства на первый взгляд надлежащего качества, иногда оборудование является совершенно новым, купленным специально для дистанционного работника, но это оборудование является непригодным для работы на нем.

Получив задание от работодателя, работник, используя такое оборудование, не может в установленный работодателем срок выполнить свои трудовые обязанности, что затем может привести к неблагоприятным последствиям для обеих сторон трудовых отношений, потому что законом не предусмотрен порядок или правила обеспечения дистанционного работника необходимым оборудованием надлежащего качества. В силу таких обстоятельств, которые должным образом не урегулированы законодательством, сторонам приходится обращаться в

судебные органы, которые должны разрешить возникший спор.

Например, судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции рассмотрела гражданское дело по кассационной жалобе. Истец оспаривал применение к нему незаконного дисциплинарного взыскания, которое работодатель наложил на дистанционного работника в связи с тем, что работник не выполнил порученное задание в установленный срок. Из материалов дела следует, что работодатель предоставил работнику все необходимое оборудование, средства выхода в «Интернет», средства связи, но как потом выяснилось, это оборудование было непригодно для выполнения трудовых обязанностей. Работник сообщил об этом работодателю, который в свою очередь направил специалиста, который в течение нескольких дней занимался устранением технических проблем. В оставшееся время работник не успел выполнить порученное ему задание, работодатель считал это нарушением со стороны работника и применил к нему дисциплинарное взыскание. Суд встал на сторону истца, так как работодатель не обеспечил надлежащие условия труда дистанционного работника, дисциплинарное взыскание было отменено.

Бывают и такие ситуации, когда у работника имеется оборудование, он с работодателем согласовал использование своего оборудования, после получения рабочего задания выяснилось, что у работника оборудование не поддерживает определенные программы, предназначенные для выполнения работы, и работник не может выполнить задание в срок. В законодательстве также отсутствуют положения о том, что работодатель обязан удостовериться в пригодности оборудования дистанционного работника для выполнения порученных заданий.

Вторая проблема. Трудовым законодательством в полном объеме не урегулированы вопросы, касающиеся режима рабочего времени дистанционного работника. В статье 312.4 Трудового кодекса РФ указывается, что если в локальном нормативном акте организации, соглашении к трудовому договору, трудовом договоре не указана информация по режиму работы дистанционного работника, то такой работник может выполнять трудовые функции по своему усмотрению, т.е. режим работы устанавливает для себя самостоятельно. Законодательство не устанавливает никаких ограничений или запретов для работодателя в отношении рабочего времени дистанционного работника. Бывают ситуации, когда работодатель в силу того, что дистанционный работник чаще всего выполняет свои рабочие функции, находясь в месте своего проживания, нагружает работника большим объемом рабочих заданий и устанавливает короткий срок для их выполнения, и поэтому работнику приходится выполнять задания за пределами своего рабочего времени, иногда выполняя рабочие обязанности в ночное время. Наличие такого пробела в законодательстве влечет злоупотребления со стороны работодателя, ведь работник, работая ненормированный рабочий день, не получает за это никаких компенсаций.

Бывают ситуации, когда наоборот дистанционный работник злоупотребляет своими правами, когда устанавливает режим своего времени по своему усмотрению. Поэтому возникают такие вопросы: как производить контроль рабочего времени дистанционного работника в определенное время (время работы); как производить учет рабочего времени дистанционного работника; как отслеживать время, которое работник тратит на выполнение порученных заданий.

Проблемы, указанные выше, показывают, что законодательство должно быть подвергнуто доработке по всем вопросам, касающимся дистанционного труда и, соответственно, правоотношениям между работником и работодателем.

Совершенствование трудовой деятельности с использованием дистанционного формата труда, взаимосвязи сторон трудовых отношений делает дистанционный труд еще более привлекательным как для работника, так и для непосредственного работодателя, ведь дистанционный формат в некоторой степени облегчает и, можно сказать, делает выполнение трудовых обязанностей более эффективным, что может затем положительно повлиять и на размер вознаграждения за труд, и на карьерный рост, и на привлечение большего количества работников, заинтересованных в выполнении работы дистанционным способом [Добрянская, 2021].

Для решения первой проблемы, организации труда дистанционного работника в Российской Федерации, необходимо более конкретно указать на действия, которые должен совершить работодатель дистанционного работника для организации труда и выполнения работником трудовых функций.

Так как в статье 312.6 Трудового кодекса РФ указано на то, что работодатель обеспечивает дистанционного работника всем необходимым для выполнения трудовых обязанностей оборудованием и различными техническими средствами, но при этом не указывается на то, что предоставляемое оборудование может иметь какие-то технические недостатки, то необходимо внести в статью 312.6 ТК РФ обязанность работодателя произвести диагностику оборудования для оценки технической пригодности предоставляемого оборудования или того оборудования, которое принадлежит дистанционному работнику, для исключения факта поломки или для определения пригодности оборудования по всем техническим параметрам для выполнения порученного работодателем задания без возникновения различного рода технических препятствий в установленный работодателем срок.

Это можно осуществить путем составления сторонами акта приема-передачи, например, персонального компьютера или ноутбука, в котором будет указано, что передаваемое оборудование соответствует всем техническим параметрам. В самом акте приема-передачи это можно отразить следующим образом: «Общее техническое состояние передаваемого оборудования (ноутбук, принтер, компьютерная мышь) – удовлетворительное».

Если у работника уже имеется оборудование, с помощью которого он готов выполнять задания работодателя, то такой работник может обратиться в технические сервисы, которые проведут осмотр оборудования и составят акт, который будет содержать все характеристики оборудования работника. В дальнейшем этот акт работник направит работодателю с помощью системы электронного документооборота. Стороны могут предусмотреть в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору, что все расходы, связанные с проверкой работоспособности оборудования будут компенсированы работодателем.

В ситуациях, когда дистанционный работник находится за пределами РФ и ему невозможно передать необходимое оборудование из-за причин, независящих от сторон, например, закрыты границы из-за распространения инфекции, то стороны трудовых отношений при заключении трудовых отношений и оформлении трудового договора путем взаимодействия через различные мессенджеры связи могут решить такую трудность так, что работодатель может рекомендовать оборудование, которое работник приобретет за собственные средства, а со стороны работодателя будет предусмотрена компенсация расходов работника. Такую компенсацию стороны могут включить в дополнительное соглашение к трудовому договору, а на основе этого дополнительного соглашения работодатель вынесет приказ о выплате компенсации работнику за приобретение оборудования, необходимого для выполнения трудовой функции.

Внесение дополнений, касающихся обязанности работодателя убедиться в пригодности передаваемого оборудования дистанционному работнику, в статью 312.6 Трудового кодекса РФ позволило бы уменьшить число трудовых споров, которые могут возникнуть в силу того, что предоставляется непригодное для работы оборудование, у работника также может быть оборудование, которое не поддерживает определенные программы, необходимые для выполнения задания работодателя, и это все в совокупности может привести к неблагоприятным последствиям как для работодателя, так и для дистанционного работника.

Что касается решения второй проблемы, а именно режима рабочего времени дистанционного работника, то также необходимо внести некоторые дополнения в трудовое законодательство, чтобы данные положения закона препятствовали нарушениям, в частности, со стороны работодателя.

Бывают ситуации, когда для выполнения задания работодатель дает всего несколько дней, но объем порученного задания не позволяет работнику выполнить все в срок, ему приходится работать сверх нормы. Для решения данной проблемы можно предусмотреть то, что для выполнения рабочего задания работодатель будет выделять дистанционному работнику срок, который будет не менее 7 рабочих дней, но исключения будут составлять срочные поручения, невыполнение которых отрицательно отразится на деятельности организации. В случае выполнения работником срочного задания в укороченный срок, работодателем может быть предусмотрена выплата стимулирующего характера за выполнение особо важных и срочных работ. Минимальный срок для выполнения порученного задания целесообразно будет закрепить работодателем в коллективном договоре или локальном нормативном акте организации. Также, чтобы дистанционный работник не работал за пределами рабочего времени, можно предусмотреть ограничение электронных взаимодействий между сотрудниками, между работником и работодателем. Это можно сделать также с помощью программ контроля, в которых задать такое значение, что доступ ко всем документам, чатам организации в электронной программе будет предоставлен дистанционному работнику на период его рабочего времени, который установлен трудовым договором или работником по своему усмотрению с согласованием с работодателем, после окончания рабочего времени дистанционного работника доступ ко всем сервисам программы будет только у работодателя.

Также для контроля рабочего времени дистанционного работника можно предусмотреть введение положений в статью 312.4 Трудового кодекса РФ, затрагивающих использование определенных программ, которые могут предоставить доступ работодателю к оборудованию дистанционного работника, чтобы работодатель мог отслеживать активность работника, контролировать выполнение трудового задания. Использование таких программ также предоставит дополнительную гарантию защиты прав дистанционного работника. К таким программам можно отнести, например, программу *Vitcor*, которая позволяет отслеживать и регистрировать время, потраченное дистанционным работником для выполнения определенного задания. Также данная программа имеет функции для защиты информации, что положительно для обеих сторон трудовых отношений. Можно в качестве примера также привести программу *Time Doctor*. Данная программа позволяет не только контролировать рабочее время дистанционного работника, но также предоставляет такие возможности, как: отследить время, которое дистанционный сотрудник потратил на выполнение порученного задания; провести мониторинг интернет-ресурсов и приложений, которыми пользуется работник в оплачиваемое время; предоставляет возможность создать платежное ведомство и

производить расчеты с работниками через платежные системы, например, через PayPal; удаленный мониторинг рабочих чатов; возможность предоставить доступ к учетной записи другим дистанционным работникам, работодателю; блокировка возникающих угроз информационной безопасности. Программы имеют как бесплатные версии, так и платные, отличие которых заключается только в объеме предоставляемых опций.

Использование вышеуказанных программ позволит уменьшить не только злоупотребления со стороны работодателей, но и со стороны дистанционных работников, что окажет положительное влияние на продуктивность и эффективность выполняемых трудовых обязанностей.

В случае, если дистанционный работник привлекается работодателем к работам сверх установленной нормы, в ночное время или в выходные дни, то целесообразно внесение в статью 312.4 ТК РФ положения следующего содержания «Привлечение дистанционного работника к сверхурочной работе, к работе в ночное время или к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в порядке, предусмотренном статьями 96, 99, 113 настоящего Кодекса».

Также нужно внести дополнения, которые бы касались компенсации за сверхурочный труд и работу в выходные и нерабочие дни дистанционного работника. В этом случае можно внести в статью 312.4 ТК РФ дополнение следующего содержания «Предоставление денежной компенсации дистанционному работнику за выполнение сверхурочной работы или работы в выходные и нерабочие праздничные дни, осуществляется в порядке, предусмотренном статьями 152, 153 настоящего Кодекса», это будет гарантировать равенство трудовых прав, дистанционный работник будет более защищен от нарушения его прав со стороны работодателя.

Заключение

Таким образом, как показывает в том числе и судебная практика судов Российской Федерации, после введения главы 49.1 Трудового кодекса РФ из-за несовершенства законодательства возникают трудовые споры между работодателем и дистанционным работником по поводу организации дистанционного труда, по поводу режима рабочего времени, компенсации за работу сверх нормы и иным вопросам, касающимся именно дистанционного труда.

Наличие пробелов в трудовом законодательстве о дистанционном труде вызывают трудности в первую очередь у работника, который в некоторых ситуациях остается незащищенным, происходит установление неравенства дистанционных работников и обычных работников.

Внесение всех необходимых дополнений и изменений в Трудовой кодекс РФ о дистанционном труде позволит обеспечить права дистанционных работников и в значительной степени снизит количество злоупотреблений со стороны работодателей.

Библиография

1. Добрянская Ю.В. Труд дистанционных работников: изменения в законодательстве, проблемы правового регулирования // Молодой ученый. 2021. № 12 (354). С. 109-111.
2. Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции по делу № 88-20593/2021, 2-109/2021:

- официальный текст от 22.12.2021 г.
3. Система КонсультантПлюс. URL: <https://www.consultant.ru>
 4. Трудовой кодекс Российской Федерации: официальный текст ФЗ № 197-ФЗ от 30.12.2001 г.
 5. Rodionov A. V. et al. Models of convicts' labor organization in European German-speaking federative countries: comparative legal research. – 2019.
 6. Alvarez J. E. Frameworks for Understanding the International Labor Organization and Its Impact //ILO. – 2019. – Т. 100. – С. 19-27.
 7. Berdimuradovna U. N. et al. The mechanism of regulation of social labor relations in the innovative economy //E-Conference Globe. – 2021. – С. 129-133.
 8. Sapfirova A. A., Volkova V. V., Petrushkina A. V. Information technologies and information compliance in labor relations: Legal regulation and prevention of violations of labor rights //Perspectives on the use of New Information and Communication Technology (ICT) in the Modern Economy. – Springer International Publishing, 2019. – С. 911-916.
 9. Okulova L. The influence of ergonomic culture on the labor functions of future teachers of modern school //6th SWS International Scientific Conferences on social sciences 2019. – 2019. – С. 557-562.
 10. Kiselyova E. et al. Labor compliance as an instrument of labor relations control //Central European Journal of Labour Law and Personnel Management. – 2020. – Т. 3. – №. 1. – С. 22-33.

Solving legal problems in the field of remote work

Ol'ga L. Konovalenko

PhD in Law, Associate Professor of the Department of Law,
Sholom-Aleichem Priamursky State University,
679015, 70A, Shirokaya str., Birobidzhan, Russian Federation;
e-mail: konovalenko_ol@mail.ru

Evgeniya S. Khabuda

Senior Lecturer of the Department of Law,
Sholom-Aleichem Priamursky State University,
679015, 70A, Shirokaya str., Birobidzhan, Russian Federation;
e-mail: khabuda.eva@mail.ru

Abstract

Concerning the development of scientific and technological progress, the active use of electronic document management began to appear specialists who are ready to perform labor duties, being remote from the workplace of the employer. Because of this, such an atypical form of employment as remote work or remote work has appeared in Russia and around the world. The introduction of remote work in labor relations has the potential for further development, because this form of employment of the population has a number of advantages that facilitate some aspects of labor activity. Despite the fact that during the period of the spread of coronavirus infection, the number of employees transferred to a remote work format increased, the need of the domestic labor market to maintain working conditions in the remote work format remains high even after the lifting of all restrictive measures. An analysis of the judicial practice of the courts of the Russian Federation shows that in the legal regulation of remote work there are certain problems that affect the relationship between the employee and the employer on issues of organizing the work of a remote worker, issues of concluding, maintaining and terminating an employment contract with a remote worker, issues of remuneration and the provision of certain guarantees remote workers. In this

article, the authors will identify legal problems in the field of organizing remote work and propose legal ways to solve them.

For citation

Konovalenko O.L, Khabuda E.S. (2023) Reshenie pravovykh problem v sfere organizatsii distantsionnoi trudovoi deyatelnosti [Solving legal problems in the field of remote work]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 13 (7A), pp. 80-87. DOI: 10.34670/AR.2023.72.68.010

Keywords

Remote work, remote workers, labor organization, labor function, electronic document management.

References

1. Dobryanskaya Yu.V. (2021) Trud distantsionnykh rabotnikov: izmeneniya v zakonodatel'stve, problemy pravovogo regulirovaniya [The work of remote workers: changes in legislation, problems of legal regulation]. *Molodoi uchenyi* [Young scientist], 12 (354), pp. 109-111.
2. *Opredelenie Tret'ego kassatsionnogo suda obshchei yurisdiktsii po delu № 88-20593/2021, 2-109/2021: ofitsial'nyi tekst ot 22.12.2021 g.* [Determination of the Third Court of Cassation of General Jurisdiction in case No. 88-20593/2021, 2-109/2021: official text dated December 22, 2021].
3. *Sistema Konsul'tantPlyus* [ConsultantPlus system]. Available at: <https://www.consultant.ru> [Accessed 06/06/2023]
4. *Trudovoi kodeks Rossiiskoi Federatsii: ofitsial'nyi tekst FZ № 197-FZ ot 30.12.2001 g.* [Labor Code of the Russian Federation: official text of Federal Law No. 197-FZ of December 30, 2001].
5. Rodionov, A. V., Skiba, A. P., Baljan, E. V., Kalashnikov, G. M., & Buranova, E. A. (2019). Models of convicts' labor organization in European German-speaking federative countries: comparative legal research.
6. Alvarez, J. E. (2019). Frameworks for Understanding the International Labor Organization and Its Impact. ILO, 100, 19-27.
7. Berdimuradovna, U. N. (2021, June). The mechanism of regulation of social labor relations in the innovative economy. In E-Conference Globe (pp. 129-133).
8. Sapirova, A. A., Volkova, V. V., & Petrushkina, A. V. (2019). Information technologies and information compliance in labor relations: Legal regulation and prevention of violations of labor rights. In Perspectives on the use of New Information and Communication Technology (ICT) in the Modern Economy (pp. 911-916). Springer International Publishing.
9. Okulova, L. (2019). The influence of ergonomic culture on the labor functions of future teachers of modern school. In 6th SWS International Scientific Conferences on social sciences 2019 (pp. 557-562).
10. Kiselyova, E. (2020). Labor compliance as an instrument of labor relations control. *Central European Journal of Labour Law and Personnel Management*, 3(1), 22-33.