

УДК 34**Проблемы организации труда дистанционных работников****Пшизова Елена Насурдиновна**

Кандидат юридических наук,
доцент кафедры гражданского и трудового права,
Институт права Адыгейского государственного университета,
385000, Российская Федерация, Майкоп, ул. Первомайская, 208;
e-mail: pshizova.01@mail.ru

Пшизов Мурат Султанович

Преподаватель отделения юридических дисциплин,
Майкопский государственный гуманитарно-технический
колледж Адыгейского государственного университета,
385007, Российская Федерация, Майкоп, ул. 2-я Ветеранов, 1;
e-mail: mggtk_professionalitet

Тхаркахо Марина Меджидовна

Кандидат юридических наук, доцент,
доцент кафедры теории и истории государства и права,
конституционного строительства и политологии,
Институт права Адыгейского государственного университета,
385000, Российская Федерация, Майкоп, ул. Первомайская, 208;
e-mail: institut.prava@adygnet.ru

Хачак Бэла Нальбиевна

Кандидат юридических наук, доцент,
доцент кафедры уголовного права и уголовного процесса,
Адыгейский государственный университет,
385000, Российская Федерация, Майкоп, ул. Первомайская, 208;
e-mail: beldyk1965@mail.ru

Аннотация

В условиях стремительного развития информационных технологий и цифровизации бизнес-процессов дистанционный труд приобретает все большую актуальность и продолжает набирать популярность на рынке труда. Данная тенденция обусловлена растущим интересом компаний к внедрению удаленной работы. В связи с этим возникает необходимость анализа существующего законодательства, регулирующего труд дистанционных работников, для обеспечения эффективного функционирования данной модели занятости и защиты прав сотрудников.

Для цитирования в научных исследованиях

Пшизова Е.Н., Пшизов М.С., Тхаркахо М.М., Хачак Б.Н. Проблемы организации труда дистанционных работников // Вопросы российского и международного права. 2024. Том 14. № 8А. С. 105-111.

Ключевые слова

Дистанционный труд, удаленная работа, трудовые права, рабочие отношения, защита прав работников, цифровизация, гибкие формы занятости.

Введение

Столь актуальным, как сейчас, дистанционный труд не был никогда прежде. Становится очевидным, что в дальнейшем дистанционная занятость будет лишь набирать свои обороты, захватывая все большую долю рынка труда. Обусловлено это растущим интересом компаний к использованию удаленной работы в связи с развитием информационных технологий и цифровизацией бизнес-процессов. В связи с указанными положениями и представляющимися тенденциями развития необходимым становится анализ действующего законодательства в сфере регулирования труда дистанционных работников.

Развитие информационных технологий является довольно сильным мотиватором для работника и работодателя использовать дистанционную организацию труда. В 2013 году правовое регулирование дистанционного труда появилось в Конституции Российской Федерации и постоянно совершенствовалось в течение всех следующих лет, учитывая выявляемые на практике недостатки. В силу ограничений, вызванных пандемией COVID-19, востребованность дистанционного труда стремительно увеличилась. Таким образом, особый интерес уделяется анализу проблем, которые возникают в процессе применения закона в этой области.

В условиях эпидемии работодателям и работникам приходилось решать проблемы, которые кардинально повлияли на трудовые отношения. Самым приемлемым вариантом реализации труда для периода пандемии оказался перевод сотрудников на дистанционные рабочие места, что в большинстве случаев позволяло учитывать интересы и работника, и работодателя. Сразу обнаружились проблемы: правила перевода работников отсутствовали, а обмен электронным документом требовал наличия электронных квалифицированных цифровых подписей у сторон и так далее.

Пандемия послужила стимулом для усовершенствования законодательства о дистанционном труде, но остались проблемы, которые необходимо рассмотреть и решить.

Основная часть

Главный признак, который определяет трудовые отношения, – это зависимость сотрудника от работодателя и контроль, то есть подчиненный характер работы. Впрочем, «работа на дистанционном рабочем месте» в законодательстве не существует. Эта проблема до сих пор не нашла своего решения.

Что касается проблем, возникающих с применением удаленного труда, глава 49.1 Трудового кодекса устанавливает общие положения об удаленной работе, регулирует заключение и расторжение трудовых договоров, охрану труда и рабочее время. Однако судебная практика

показывает, что не все правовые вопросы, связанные с удаленной работой, ясны для работодателей и работников. Некоторые вопросы, такие как квалифицированная электронная подпись и регистрация работника по трудовому или гражданско-правовому договору, так и остаются нерешенными [Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, www]. Вопрос открытия удаленного офиса остается нерешенным, когда несколько сотрудников работают в одном населенном пункте. Юридическая регистрация офиса может привести к потере статуса «удаленных» для сотрудников и дополнительным расходам для организации. Статья 312.2 Трудового кодекса РФ устанавливает особенности заключения трудового договора об удаленной работе, но не запрещает изменения ранее заключенных договоров. Однако проблемой при заключении договора является вопрос о стационарном рабочем месте. Запрет на заключение трудового договора с иностранцами на удаленную работу также создает проблемы. Это указывает на необходимость совершенствования законодательства и выхода на мировой уровень в правовом регулировании дистанционной работы [Васин, Суин, 2022].

Также можно выделить судебную практику, связанную с увольнением сотрудника за прогул в случае, если факт его присутствия на работе не подтверждается, поскольку это непосредственное место проживания. Разберемся с конкретным делом:

Работник обратился в суд с требованием признать приказ об увольнении за прогул недействительным, восстановить работу, взыскать заработную плату, компенсировать задержку оплаты труда. Поскольку с работником заключался трудовой договор на дистанционную работу, приказом ООО «Кубанский бекон» работник был уволен за прогул – отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд, суд в то же время подчеркнул, что доказательства отсутствия сотрудника на работе по месту проживания не содержатся, а то, что сотрудники ООО «Кубанский Бекон» неоднократно обращались к работнику, но он не отвечал на звонки, не перезванивал, факт не подтверждает.

Дистанционный сотрудник вправе, в соответствии с его согласием или с ведома работодателя в интересах его деятельности, использовать принадлежащее и арендованное оборудование, при этом работник получает компенсацию и затраты на использование техники и иного средства.

Стоит отметить, что варианты, когда сотрудник использует свою технику, не получая компенсации, в ТК не предусмотрены, но на практике это чаще всего случается. Таким образом, когда заключается трудовой договор дистанционной работы, работодатель явно знает, что у работника есть компьютер и телефон, а тот факт, что ему нужно выплачивать компенсацию за это, он умалчивает. При этом сам работник не знает, что существует рассматриваемый законодательный нюанс, поэтому происходит прямое нарушение трудовых прав работника. Решение этой проблемы требует более широкого информирования граждан о особенностях законодательства в области дистанционного труда, в том числе с разъяснением всех нюансов, которые существуют в этой области. Фактически же выплата рассмотренной нами компенсации «остаётся на совести» работодателя, и, как правило, дистанционным работникам она не выплачивается [Лапшова, 2020, 182].

Как показывает анализ судебно-правовой практики, судебное рассмотрение надлежащего вопроса является предметом исследования трудовых споров.

Таким образом, суд удовлетворил требования сотрудника, признавая незаконным привлечение истца к дисциплинарной ответственности. Установлено, что работодатель не предоставлял сотруднику необходимые условия выполнения своего задания по требованиям ст. 22 ТК РФ и не предоставлял надлежащих условий работы на удаленной основе.

Иногда в судах несправедливо возложены обязанности работодателя обеспечить дистанционному сотруднику соответствующие условия труда. В этом случае важный юридический аспект заключается в установлении факта виновности работника в неисполнении или несоответствии его должностным обязанностям. Наличие ответственности за неисполнение работником возложенных ему обязательств может устанавливаться только в том случае, если у работодателя есть доказательства, что работник мог выполнять поставленные ему задачи.

Например, отказывая работнику в признании незаконным решения работодателя о привлечении его к дисциплинарной ответственности, суд отметил, что доказательств невозможности воспользоваться информационной системой «КонсультантПлюс», иной информационной системой через информационно-телекоммуникационную сеть общего пользования, в том числе сети Интернет, отказа работодателя компенсировать затраты по ее приобретению (аренде), истцом не представлено (определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 11.08.2021 по делу № 88- 14115/2021).

Одной из основных проблем дистанционной работы является отсутствие возможности контролировать деятельности работника. По этой причине важно включить в трудовой договор механизмы, позволяющие работодателю осуществлять контроль, такие как видеоконференция или программы мониторинга компьютера [Лютов, Войтковская, www, 43].

Отдельно следует обратить внимание на организацию безопасных условий и охрану труда для дистанционных работников.

При этом, учитывая, что сотрудник, а не работодатель осуществляет свою трудовую функцию на работе в классическом смысле, в этом случае обязанности работодателя по охране труда, пожарной безопасности ограничиваются. Здесь следует отметить Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной инспекции труда», в котором говорится, что специальная инспекция труда не проводится в отношении трудовой деятельности дисциплинарного работника. В этом случае возникает проблема ненадлежащего выполнения своих обязанностей работодателем, что свидетельствует о необходимости совершенствования законодательства о труде.

Что касается положительной стороны применения новых форм организации труда, в том числе дистанционной занятости, по мнению О.А. Лапшовой, данная форма позволит организации повысить эффективность своей деятельности за счет оптимизации расходов и создания условий обеспечения баланса между работой и личной жизнью для сотрудников [Стебкова, 2020, 153]:

- возможность привлечения специалистов требуемого уровня квалификации из числа кандидатов, не подходящих под условия традиционной формы организации труда (специалистов, проживающих в других регионах; лиц с ограниченными возможностями здоровья; женщин с маленькими детьми; студентов; пенсионеров и др.);
- сокращение расходов на оплату труда по повышенным ставкам (например, в ночное время) как следствие оптимизации графиков работы персонала, территориально находящихся в различных регионах России;
- рост производительности труда персонала за счет рационального использования рабочего времени (сокращение времени на поездки; выбор удобного времени выполнения работы в случаях отсутствия жестких графиков онлайн-присутствия на рабочем месте и др.) и другое.

Также дистанционная работа становится все более популярным видом труда. С появлением

мобильных телефонов и ноутбуков у работников появилась возможность «работать не только из дома, но и практически везде, где они могли бы или должны были работать» [Сороколетова, Лукьянович, Разинькова, 2022, 424].

В настоящее время для успешного применения дистанционной работы на практике между сотрудником и работодателем необходимо установление правовых норм, составление, оформление и подписание договора обеими сторонами, где будут учтены и прописаны все детали работы, указаны ответственности каждой из сторон, прописаны условия оплаты за выполненную работу и указан механизм выплаты заработной платы, если работа является сдельной. Сейчас удаленная работа все больше пользуется популярностью у больших компаний и регулируется законодательством, но, несмотря на это, некоторые работодатели не видят выгоды в такого рода форме занятости. В России работодатели не имеют единого мнения на этот счет. Часть работодателей считают, что за удаленной работой будущее, они нанимают все больше сотрудников на удаленной основе, создают гибридную схему работы и привлекают тем самым все больше соискателей, ведь людям нравится идея работать со свободным графиком, иметь больше свободы, а компания же, в свою очередь, экономит на аренде и обслуживании, выплачивая лишь зарплаты сотрудникам за выполненную ими работу. Другая часть работодателей не видит в удаленной работе будущего, поскольку они считают, что при такой форме занятости нет достаточного контроля за сотрудниками, из-за чего они будут бездельничать в рабочие часы, а также работодатели не видят способа четко оценивать внесенный такими сотрудниками вклад в компанию, им нужно вводить четкие критерии и нормы работы для удаленщиков [Дугужева, 2020].

Заключение

Таким образом, анализ показал, что удаленная работа является положительной тенденцией, несмотря на возникающие трудности в ее реализации, и все больше компаний начинают ее применять. Однако при внедрении этой практики в России важно учитывать менталитет и психологию сотрудников, которые зачастую ценят комфорт и общение с коллегами, а также стремятся продемонстрировать свои лучшие качества. Поэтому для успешного внедрения удаленной работы в стране необходимо разработать уникальную технологию, которая объединит традиционные методы труда и гибкие форматы удаленной работы. Ключевым моментом является то, что выбор удаленной работы должен основываться на личном желании сотрудника, а не на предложении или давлении со стороны работодателя. В будущем популярность удаленной работы будет увеличиваться, а законодательство в этой области будет совершенствоваться, хотя, возможно, не достигнет таких же масштабов, как в Европе.

Библиография

1. Васин А.С., Суин С.А. Юридические особенности организации дистанционного труда // Достижения науки и образования. 2022. № 3 (83). С. 43.
2. Дугужева М.Х. Особенности трудовых отношений в период пандемии // Образование и право. 2020. № 4. С. 424.
3. Лапшова О.А. (ред.) Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов. М.: Юрайт, 2020. 406 с.
4. Лютов Н.Л., Войтковская И.В. Удаленная работа и работа на платформе: перспективы правового регулирования в России. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/remote-work-and-platform-work-the-prospects-for-legal-regulation-in-russia> (дата обращения: 15.03.2024).
5. Сороколетова М.А., Лукьянович А.Д., Разинькова А.А. Юридические особенности организации дистанционного труда // Сорок восьмая международная научно-практическая конференция «Наука и образование:

- отечественный и зарубежный опыт». Белгород, 2022. С. 182-183.
6. Стебкова А.А. Дистанционный труд: проблемы, развитие, перспективы // Вопросы российской юстиции. 2020. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/distantсионnyy-trud-razvitie-problemy-perspektivy> (дата обращения: 10.03.2024).
7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022) // Российская Федерация. Законы. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_34683/ (дата обращения 16.03.2024).

Problems of organizing the work of remote workers

Elena N. Pshizova

PhD in Law,
Associate Professor of the Department of Civil and Labor Law,
Institute of Law of the Adyghe State University,
385000, 208 Pervomaiskaya str., Maikop, Russian Federation;
e-mail: pshizova.01@mail.ru

Murat S. Pshizov

Lecturer of the Department of Legal Disciplines,
Maikop State Humanitarian and Technical College
of Adyghe State University,
385007, 1 2-ya Veteranov str., Maikop, Russian Federation;
e-mail: mggtk_professionalitet

Marina M. Tkharkakho

PhD in Law, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Theory and History of State and Law,
Constitutional Construction and Political Science,
Institute of Law of the Adyghe State University,
385000, 208 Pervomaiskaya str., Maikop, Russian Federation;
e-mail: institut.prava@adygnet.ru

Bela N. Khachak

PhD in Law, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Criminal Law and Criminal Procedure,
Adyghe State University,
385000, 208 Pervomaiskaya str., Maikop, Russian Federation;
e-mail: beldyk1965@mail.ru

Abstract

In the context of the rapid development of information technology and digitalization of business processes, remote work is becoming increasingly relevant and continues to gain popularity in the

labor market. This trend is due to the growing interest of companies in the introduction of remote work. In this regard, there is a need to analyze the existing legislation regulating the work of remote workers in order to ensure the effective functioning of this employment model and protect the rights of employees.

For citation

Pshizova E.N., Pshizov M.S., Tkharkakho M.M., Khachak B.N. (2024) Problemy organizatsii truda distantsionnykh rabotnikov [Problems of organizing the work of remote workers]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 14 (8A), pp. 105-111.

Keywords

Remote work, remote work, labor rights, working relations, protection of workers' rights, digitalization, flexible forms of employment.

References

1. Duguzheva M.Kh. (2020) Osobennosti trudovykh otnoshenii v period pandemii [Features of labor relations during a pandemic]. *Obrazovanie i parvo* [Education and Law], 4, p. 424.
2. Lapshova O.A. (ed.) (2020) *Upravlenie chelovecheskimi resursami : uchebnik i praktikum dlya vuzov* [Human Resources Management: a textbook and workshop for universities]. Moscow: Yurait Publ.
3. Lyutov N.L., Voitkovskaya I.V. *Udalennaya rabota i rabota na platforme: perspektivy pravovogo regulirovaniya v Rossii* [Remote work and work on the platform: prospects for legal regulation in Russia]. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/remote-work-and-platform-work-the-prospects-for-legal-regulation-in-russia> (data obrashcheniya: 15.03.2024).
4. Sorokoletova M.A., Lukyanovich A.D., Razin'kova A.A. (2022) Yuridicheskie osobennosti organizatsii distantsionnogo truda [Legal features of organizing remote work]. *Sorok vos'maya mezhdunarodnaya nauchno-prakticheskaya konferentsiya «Nauka i obrazovanie: otechestvennyi i zarubezhnyi opyt»* [Forty-eighth international scientific and practical conference "Science and education: domestic and foreign experience"]. Belgorod, pp. 182-183.
5. Stebkova A.A. (2020) Distantsionnyi trud: problemy, razvitie, perspektivy [Remote work: problems, development, prospects]. *Voprosy rossiiskoi yustitsii* [Issues of Russian justice]. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/distantsionnyy-trud-razvitie-problemy-perspektivy> (data obrashcheniya: 10.03.2024).
6. Trudovoi kodeks Rossiiskoi Federatsii ot 30.12.2001 № 197-FZ (red. ot 25.02.2022) (s izm. i dop., vstup. v silu s 01.03.2022) [Labor Code of the Russian Federation of 30.12.2001 No. 197-FZ (as amended on 25.02.2022) (as amended and supplemented, entered into force on 01.03.2022)]. *Rossiiskaya Federatsiya. Zakony* [Russian Federation. Laws]. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_34683/ (data obrashcheniya 16.03.2024).
7. Vasin A.S., Suin S.A. (2022) Yuridicheskie osobennosti organizatsii distantsionnogo truda [Legal features of organizing remote work]. *Dostizheniya nauki i obrazovaniya* [Achievements of science and education], 3 (83), p. 43.