



**Екатерина
Александровна
КАШЕХЛЕБОВА,**
ответственный секретарь
Комиссии по спортивному
праву
Ассоциации юристов
России
**k.kashekhlebova@
gmail.com**
101000, Россия, г. Москва,
ул. Мясницкая, д. 24/7,
стр. 1

К вопросу об изменениях в трудовом законодательстве о дистанционной (удаленной) работе (опыт пандемии COVID-19)

Аннотация. Сфера социально-трудовых прав претерпела масштабную трансформацию, обусловленную пандемией COVID-19 и связанными с ней ограничительными мерами. Почти все предприятия и организации в период действия ограничительных мер были вынуждены перейти на дистанционный (удаленный) режим работы. Часть, а иногда и все работники организаций выполняли свои трудовые функции, обусловленные трудовым договором, в домашних условиях.

Вместе с тем до введения названных выше вынужденных мер и последующего внесения в трудовое законодательство изменений в части регулирования труда надомников в отечественном трудовом законодательстве отсутствовали положения, которые позволили бы установить правовое регулирование возникновения такого рода отношений между работником и работодателем.

В декабре 2020 г. был принят Федеральный закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях».

Настоящая статья посвящена концептуальному рассмотрению внесенных в 2020 г. изменений в Трудовой кодекс РФ по регулированию дистанционной (удаленной) работы, а также порядка временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в строго исключительных случаях.

Ключевые слова: дистанционная (удаленная) работа, удаленная работа, дистанционная работа, дистанционные работники, изменение в трудовых отношениях, дистанционная занятость.

DOI: 10.17803/2311-5998.2021.84.8.118-124

E. A. KASHEKHLEBOVA,

Executive Secretary, Sports Law Commissions of Association of lawyers of Russia

k.kashekhlebova@gmail.com

24/7, str. 1, ul. Myasnitskaya, Moscow, Russia, 101000

On the issue of changes in labor legislation on remote (remote) work (experience of the COVID-19 pandemic)

Abstract. The sphere of social and labor rights has undergone a large-scale transformation due to the COVID-19 pandemic and related restrictive measures. Almost all enterprises and organizations during the period of restrictive

measures were forced to switch to a remote (remote) mode of operation. Some, and sometimes all, employees of organizations were forced to perform their labor function, stipulated by an employment contract, at home. At the same time, before the introduction of the above-mentioned forced measures and subsequent amendments to the labor legislation regarding the regulation of the work of "homeworkers", there were no provisions in the domestic labor legislation that would allow establishing legal regulation of the emergence of this kind of relationship between an employee and an employer.

In December 2020, the Federal Law "On Amendments to the Labor Code of the Russian Federation regarding the regulation of remote (remote) work and temporary transfer of an employee to remote (remote) work on the initiative of the employer in exceptional cases" was adopted.

This article is devoted to a conceptual review of the amendments to the Labor Code of the Russian Federation adopted in 2020, aimed at establishing the regulation of remote (remote) work, as well as the procedure for temporary transfer of an employee to remote (remote) work on the initiative of the employer in strictly exceptional cases.

Keywords: *remote (remote) work, remote work, remote work, remote workers, change in labor relations, remote employment.*

Сфера социально-трудовых прав претерпела масштабную трансформацию, обусловленную пандемией COVID-19 и связанными с ней ограничительными мерами, развитием процесса прекаризации на рынке труда, сопряженного с трансформацией классического трудового отношения в сторону нетипичной занятости, самозанятости и других форм, порою приводящих к занижению, задержке или невыплате заработной платы.

В начале 2020 г. после подписания главой государства Указов «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней»¹ и «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)»² и объявления нерабочих дней большинство организаций перешли на новый для них формат работы — дистанционный (удаленный).

Часть работников организаций, а иногда и все, были вынуждены выполнять свои трудовые функции, обусловленные трудовым договором, в домашних условиях. Рабочий процесс осуществлялся посредством всех имеющихся каналов связи, в том числе с использованием возможностей информационно-коммуникационной сети Интернет.

¹ Указ Президента РФ от 25 марта 2020 г. № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней» // СЗ РФ. 2020. № 13. Ст. 1898.

² Указ Президента РФ от 2 апреля 2020 г. № 239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» // СЗ РФ. 2020. № 14. Ст. 2082.



Более того, многие организации приняли решение о невозвращении в привычный режим работы после снятия ограничительных мер. С ухудшением эпидемиологической обстановки главами субъектов Российской Федерации в конце 2020 г. были приняты решения о возвращении части ограничительных мер, приведших к возвращению многих работников к режиму удаленной работы.

Экспертное и научное сообщество выделяет ряд преимуществ и недостатков дистанционной (удаленной) работы. Так, существенными недостатками удаленной работы являются малоподвижный образ жизни работника, недостаток внешнего контроля. Дело в том, что при дистанционной (удаленной) форме работы крайне сложно обеспечить гарантии нормальных условий труда для работника, а также осуществлять контроль за состоянием рабочего места и производственной среды в целях поддержания их безопасного и здорового состояния.

Преимуществами удаленной работы являются: возможность выбора графика работы, относительная комфортность и существенная экономия времени, а также финансовых расходов на содержание офисных помещений и др. Все чаще звучат предложения о необходимости перевода значительного числа офисных сотрудников на дистанционную (удаленную) работу.

К преимуществам дистанционных форм работы также относятся:

- 1) использование телекоммуникационной сети «Интернет» в целях поиска работы;
- 2) осуществление трудовой функции вне территории работодателя;
- 3) планирование рабочего времени самостоятельно работником;
- 4) оперативность в работе в связи с использованием информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;
- 5) зависимость заработной платы от непосредственных результатов работы.

К проблемным последствием дистанционного (удаленного) режима работы можно отнести следующие:

- 1) профессиональные риски, связанные с клеветой, буллингом в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;
- 2) распространение случаев недобросовестности среди работодателей;
- 3) дефицит общения с коллегами, необходимого для приобретения профессионального опыта.

Вместе с тем до названных выше вынужденных мер в отечественном трудовом законодательстве отсутствовали положения, которые позволили бы установить правовое регулирование возникновения такого рода отношений между работником и работодателем.

Необходимость внесения в трудовое законодательство положений, направленных на регулирование не только отношений, возникающих в связи с неблагоприятной эпидемиологической обстановкой и введением точечных ограничительных мер, но и труда дистанционных (удаленных) работников, стала очевидна.

Целью Российской Федерации как социального государства является в том числе создание наиболее эффективной системы занятости населения, порядок функционирования которой регламентирован нормами развитого трудового законодательства.

Развитие трудового законодательства должно осуществляться на основании внесения своевременных и соответствующих современным реалиям изменений,

которые, в свою очередь, не должны противоречить фундаментальным концептуальным положениям отечественного трудового права, имеющим своей целью защиту интересов наиболее незащищенной стороны трудовых отношений — работников. В этих условиях совершенствование трудового законодательства в целях регламентации новых видов трудовых отношений должно осуществляться при соблюдении баланса между закономерным развитием экономики и обеспечением соблюдения права работников на защиту своих трудовых прав.

В июне 2020 г. в Государственную Думу Федерального Собрания РФ внесен законопроект № 973264-7, направленный на совершенствование правового статуса работников, осуществляющих трудовую деятельность на дому³.

8 декабря 2020 г. главой государства подписан Федеральный закон № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях»⁴ (далее — Федеральный закон № 407-ФЗ) с отложенным сроком вступления в силу — с 1 января 2021 г.

Федеральный закон № 407-ФЗ урегулировал отношения, возникающие в случае, когда между работником и работодателем достигнуто соглашение о дистанционном (удаленном) формате работы или в случае необходимости перевода работника на такой вид работы в одностороннем порядке по инициативе работодателя в строго определенных случаях на строго определенный период, ограниченный 6 месяцами.

Основные изменения коснулись главы 49.1 Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ). Внесенными в ТК РФ изменениями введено определение понятия «дистанционная (удаленная) работа», под которой предлагается понимать обеспечение реализации трудовой функции, которая установлена положениями трудового договора. Указанная трудовая функция исполняется при использовании информационно-телекоммуникационных сетей (Интернет) вне места нахождения работодателя или его филиала и (или) представительства, иного обособленного структурного подразделения, а также вне стационарного рабочего места, закрепленного за работником, и территории или объекта, которые находятся под контролем работодателя.

Законодателем дифференцированы возможные виды дистанционной работы. В частности, такая работа может быть постоянной и (или) временной, и (или) комбинированной. Для каждого вида дистанционной работы предусмотрены определенные признаки.

Постоянная дистанционная (удаленная) работа обусловлена трудовым договором или соглашением, ее срок превышает 6 месяцев. В то же время временная удаленная работа не должна превышать срок 6 месяцев, а комбинированная подразумевает периодическое выполнение трудовой функции удаленно.

Таким образом, к признакам дистанционного работника законодатель отнес следующие:

³ URL: https://sozd.duma.gov.ru/bill/973264-7#bh_hron (дата обращения: 17 декабря 2020 г.).

⁴ Российская газета. 2020. № 280.



- 1) заключение трудового договора, предусматривающего выполнение трудовой функции дистанционно или заключение дополнительного соглашения, предусматривающего наличие указанного условия;
- 2) выполнение трудовой функции дистанционно и на основании принятых локальных нормативных актов работодателя о временном переводе (ст. 312.9 ТК РФ) по инициативе работодателя и в определенных законом случаях;
- 3) регламентация трудовых отношений специальными нормами трудового законодательства, внесенными в 2020 г. в гл. 49.1 ТК РФ.

Кроме того, Федеральный закон № 407-ФЗ не только ввел новые правила, сам порядок осуществления дистанционной (удаленной) работы претерпел существенные изменения, в частности:

- 1) если ранее к числу обязанностей работодателя относилось направление трудового договора дистанционному работнику в бумажном виде в течение трех календарных дней (только почтой, заказным письмом с уведомлением), то теперь работодатель получил возможность направления трудового договора в бумажном виде только после обращения работника с соответствующим заявлением. При этом требование об отправлении трудового договора почтой исключено. Предполагается, что работодатель вправе воспользоваться услугами курьерской службы, пригласить работника в офис и т.д.;
- 2) ранее дистанционный (удаленный) работник подписывал любые документы только усиленной квалифицированной электронной подписью, после внесения изменений, теперь работник только по требованию работодателя должен предоставить ему заверенные копии документов;
- 3) ранее дистанционный (удаленный) работник должен был быть ознакомлен лично под подпись с локальными нормативными актами организации либо осуществить обмен электронными документами с ЭЦП, после принятия изменений ознакомление с документами дистанционного (удаленного) работника возможно в любой форме. Например, по электронной почте, через корпоративный портал, мессенджеры. Конкретный способ может быть закреплён в локальных нормативных актах организации;
- 4) ранее копия приказа об увольнении должна была быть направлена в день издания, после принятия изменений сроки направления приказа об увольнении увеличились до 3 рабочих дней со дня, когда был издан соответствующий приказ об увольнении.

Федеральный закон № 407-ФЗ не только поменял правила взаимодействия с действующими дистанционными (удаленными) работниками, но и дополнил Трудовой кодекс РФ новыми статьями (регламентирующими особенности организации труда дистанционных работников, особенности охраны их труда, дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником, порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях).

Кроме того, для работодателя предусмотрены дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником (ст. 312.8 ТК РФ).

Так, если дистанционный работник в период выполнения трудовой функции не взаимодействует с работодателем более 2 рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса от работодателя без уважительной причины,

то работодатель может расценивать такой проступок как прогул и применить все возможные правовые последствия в отношении дистанционного работника, вплоть до увольнения в соответствии со ст. 81 ТК РФ.

Названными статьями также введены следующие нормы, регламентирующие порядок реализации дистанционным (удаленным) работником своей трудовой функции:

- 1) в трудовом договоре или дополнительном соглашении можно предусмотреть, что сотрудника принимают или переводят на дистанционную работу в трех вариантах: постоянно, временно, периодически;
- 2) время взаимодействия с работодателем включается в рабочее время;
- 3) сотруднику нельзя снизить зарплату в связи с приемом или переводом на дистанционную работу;
- 4) если работодатель принимает решение о направлении дистанционного работника в другую местность, то он должен оформить командировку и оплатить командировочные расходы в общем порядке;
- 5) в случае возникновения угрозы жизни и здоровью, в соответствии с положениями ст. 312.9 ТК РФ, работодатель обязан переводить сотрудников на дистанционную работу временно без их согласия.

Таким образом, введены изменения, касающиеся порядка заключения трудового договора, предусматривающего выполнение трудовой функции дистанционно или заключение дополнительного соглашения, содержащего указанное условие; установлена возможность заключения трудового договора или дополнительного соглашения к нему путем обмена электронными документами; предоставлены дополнительные гарантии по оплате труда дистанционного работника; уточнены особенности рабочего времени дистанционного (удаленного) работника.

Анализ основных положений дистанционной (удаленной) занятости позволил выявить ряд преимуществ, возникших в результате внесения изменений в трудовое законодательство, а также раскрыть ряд проблемных аспектов, которые в будущем будут нуждаться в дополнительной проработке и последующем закреплении в законодательстве.

Рассмотренные в настоящей статье поправки в трудовое законодательство о дистанционной (удаленной) работе, безусловно, являются своевременными, однако их эффективность будет проверена временем, а возможные коллизии и пробелы, требующие устранения или уточнения, будут обнаружены в процессе практики правоприменения.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Аколова Е. М.* Трудовой договор: становление, развитие и современное состояние : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. — М., 2003. — 451 с.
2. *Бару М. И.* Соотношение правовых и иных социальных норм в регулировании трудовых отношений // Советское государство и право. — 1973. — № 1. — С. 52—58.
3. *Бугров Л. Ю.* О принципах трудового договора в России // Вестник Пермского университета. — Юридические науки. — 2008. — Вып. 6 (22). — С. 266—275.



4. *Вишняков А. К.* Особенности условий труда надомников (правовой аспект) : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. — Одесса, 1982.
5. *Горохов Б. А.* Современное правовое регулирование социально-трудовых отношений в России (средства, механизм, источники и особенности) : дис. ... канд. юрид. наук. — СПб., 2006. — 209 с.
6. *Сенаторова Н. В.* Регулирование труда надомников // Трудовые споры. — 2005. — № 11.
7. *Левушкин А. Н.* Правовое регулирование геномных технологий, генодиагностики и генотерапии и внедрение их результатов в медицинскую практику // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). — 2020. — № 5 (69). — С. 42—50.
8. *Мохов А. А.* «Синтетический» геном и получаемые с его использованием продукты как новые объекты правоотношений // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). — 2020. — № 5 (69). — С. 51—59.