

*Березовская Ксения Андреевна
студентка 2 курса магистратуры,
юридический факультет
Алтайский филиал РАНХиГС при Президенте Российской Федерации,
Россия, г. Барнаул
e-mail: ksenia.berezovskaja.98@mail.ru*

*Научный руководитель: Овчинникова О.Д.
кандидат юридических наук, доцент,
доцент кафедры теоретико-исторических и государственно-правовых
дисциплин,
Алтайский филиал РАНХиГС при Президенте Российской Федерации,
Россия, г. Барнаул*

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ДИСТАНЦИОННОГО ТРУДА В РЕАЛИЗАЦИИ ГРАЖДАНИНОМ СВОЕГО ПРАВА НА ТРУД (ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВОЙ АСПЕКТ)

Аннотация: В период сильного распространения «COVID-19» активно использовались дистанционные информационные технологии, выявлялись пробелы в регулировании, что влекло внесение определённых поправок в законодательство. В связи с чем, был определен пробел в трудовом законодательстве, по мнению автора, затрудняющий соблюдение законных интересов участников трудовых отношений. В качестве гражданско-правовой защиты трудовых прав дистанционных работников предложены направления развития трудового законодательства.

Ключевые слова: дистанционный труд, дистанционные работники, информационные технологии, право на труд, свобода труда.

*Berezovskaya Ksenya Andreevna
2nd year master student,
Faculty of Law
Altai branch of RANEPa under the President Of the Russian Federation,
Russia, Barnaul*

*Scientific adviser: Ovchinnikova O.D.,
candidate of legal sciences, associate professor,
Associate Professor of the Department of Theoretical and Historical and
State-legal Disciplines,
Altai branch of RANEPa under the President Of the Russian Federation,
Russia, Barnaul*

THE USE OF REMOTE LABOR IN THE EXERCISE BY A CITIZEN OF HIS RIGHT TO WORK (THEORETICAL AND LEGAL ASPECT)

***Abstract:** During the period of the strong spread of COVID-19, remote information technologies were actively used, gaps in regulation were identified, which entailed certain amendments to the legislation. In this connection, a gap was identified in the labor legislation, according to the author, which makes it difficult to respect the legitimate interests of participants in labor relations. As a civil protection of the labor rights of remote workers, the directions of development of labor legislation are proposed.*

Key words: remote work, remote workers, information technology, the right to work, freedom of work.

Прежде чем рассматривать вопрос о дистанционном («удаленном») формате работы при выполнении работником своих должностных обязанностей необходимо понимать, что же она собой представляет.

Согласно ст. 312.1 ТК РФ «Дистанционной (удаленной) работой 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]. Таким образом, мы видим две характерные отличительные черты дистанционного вида работы, в - первых, это осуществление работником своей трудовой функции вне места нахождения работодателя, то есть работник может находиться как у себя дома, так в ином другом удобном для работы месте. В- вторых, это использование информационно-телекоммуникационных сетей, сети «Интернет».

Нельзя не признать, что существовавшая довольно длительный период времени эпидемиологическая ситуация в государстве в связи с распространением «COVID-19» способствовало отчасти вынужденному

использованию рассматриваемого вида работы работодателем.

Обеспечение безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников, который является одним из составных элементов «право на труд» ст. 37 Конституции РФ [2], а также как один из принципов, указанных в ст.2 ТК РФ [3]. Поскольку ч.1 ст. 37 Конституции РФ [4] гарантирует свободу труда и распоряжение своими способностями в выбранной сфере деятельности, в трудовом законодательстве эта гарантия приобрела форму свободы заключения трудового договора, то есть без какой-либо дискриминации и с гарантией соблюдения всех законных прав и интересов работника. Из сказанного можно сделать вывод о том, что данные условия имеют распространение и на дистанционных работников.

Основываясь на общих положениях ТК РФ ст. 22 [1] в которой закреплена обязанность работодателя обеспечить безопасность условий выполнения работником своей трудовой функции, соответствии с установленными нормативными требованиями в области охраны труда. Но возникает вопрос, о возможности применения этой обязанности работодателя в отношении дистанционных работников. Поскольку трудовые отношения указанной категории работников регулируется с учетом главы 49.1 ТК РФ.

Согласно действующей статье 312.7 ТК РФ, законодателем был закреплена небольшой перечень обязанностей работодателя по охране труда для дистанционных работников:

1) «расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации». Общий порядок проведения расследования прописан в ст. 229.2 ТК РФ. Если кратко охарактеризовать указанную обязанность в отношении дистанционных работников, то в ст. 227 ТК РФ причислены несчастные случаи, при наступлении которых будет осуществлено расследование. И в п. 1 абз.3 ст. 227 ТК РФ указан случай, который

подпадает под дистанционную работу «в течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы». Учет несчастных случаев производится работодателем только в случае сообщения об этом работником [1].

2) «выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства ... принятие мер по результатам их рассмотрения» [1]. Здесь кратко можно сказать, что все действия работодателя направлены на подтверждение соответствия (мониторинг), проведенный мероприятий по обеспечению соблюдения условий трудового законодательства в области охраны труда путем осуществления внутреннего контроля.

3) «обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» [1]. Страховым случаем является по действующему законодательству получение работником повреждения здоровья или смерти вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, если это подтвержденный в установленном порядке факт [9, ст. 1.2].

4) ознакомление работников с правилами охраны труда и правилами безопасности при работе с оборудованием, предоставленным для работы работодателем. И получается, что если работник осуществляет свои обязанности с использованием своих технических средств, то проводить ознакомление с соответствующими правилами безопасности уже не является обязанностью работодателя.

При этом, рассмотренная выше ст. 312.7 ТК РФ содержит в себе очень важный момент о том, что законодатель снимает с работодателя ответственность за безопасность работника на его « рабочем месте», которое находится, к примеру у работника дома, за исключением случаев, если это вопрос предусмотрительно не зафиксирован «коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа

первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору» [1]. Это можно объяснить тем, что с одной стороны, это невозможность работодателя контролировать безопасные условия труда у работника его «рабочего места» в связи с тем, что он находится вне места нахождения работодателя. С другой, даже если работодатель будет контролировать работника с использованием информационных технологий, к примеру видеосвязь, то в те моменты, когда работник отойдет от экрана компьютера он пропадает со зоны видимости видео, и дальнейшее развитие возможных последствий контролировать работодателю также не представляется возможным.

Из рассмотренного перечня видно, что все 3 пункта больше похожи на последствия от несчастных случаев с дистанционными работниками, чем на особенности охраны труда.

Но, как тогда дистанционному работнику защитить свое право на безопасные условия труда (получение денежной компенсации), если все же работник получил травму и дальнейшие действия сторон остаются без должного регулирования. Для того, чтобы произошла реализация обязанностей работодателя в «выполнении предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства ... принятие мер по результатам их рассмотрения», также на «обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» [1] необходимо проведение расследования в соответствии с положениями ТК РФ, также «другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации» [1].

В ТК РФ регулированию данного вопроса посвящена глава 36.1, которая раскрывает порядок его проведения в ст. 229.2, практическое ее применения к дистанционным работникам свидетельствует п. 1 ч.3 ст. 227 ТК РФ о проведении расследования если несчастный случай произошел «в течение рабочего времени

на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы» [13] Также, интересным моментом является то, что ст.229.2 закрепляет в себе ссылку на положение особенностях о его применении для расследования несчастных случаев. Получается, что в общий порядок проведения расследования ст. 229.2 может быть скорректирован. И немало важным является тот момент, что проведение процедуры расследования должны проводится с учетом особенностей главы 49.1 ТК РФ. При этом, какого-либо специального регулирования глава 49.1 ТК РФ не содержит, как и иных отсылочных норм. Данная позиция также подтверждается письмом Федеральной службы занятости от 21 февраля 2022 г. № ПГ/03162-6-1. [1]

Ст. 11 ТК указывает, что вопросы по регулированию трудовых отношений или непосредственно связанных с ними решаются использованием трудового законодательства и иными актами, содержащими нормы трудового права. При выявлении какой-либо правовой коллизии специальная норма является преимущественной перед общей и именно она будет использоваться, [15] но при условии, если в законе не установлено иное [6].

Поскольку, при разрешении какой –либо спорной ситуации между общими и специальными правовыми нормами преимущественно используется именно специальные. Но, если последние, по возникшей ситуации ничего не содержат, то, получается, остается только использование общих правовых норм, установленных для регулирования трудовых отношений. То есть, если главой 36.1 закреплён порядок проведения расследования несчастного случая или возникновения профессионального заболевания для работников, которые находятся на рабочем месте в месте нахождения работодателя, то и его допустимо применить и к дистанционным работникам.

Ссылка, содержащееся в ст. 229.2 ТК РФ на Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 24 октября 2002 г. № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положении об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и

организациях» [7] (далее- Положение) в пп.г) п.2 указано, что его действие распространяется на: физических лиц, состоящих в трудовых отношениях с работодателем в соответствии и на условиях, предусмотренных Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, включая: - работников, выполняющих работу на условиях трудового договора (в том числе заключенного на срок до двух месяцев или на период выполнения сезонных работ), в том числе в свободное от основной работы время (совместители), **а также на дому** из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем или приобретаемых ими за свой счет (надомники).

В ТК РФ в ст. 310 указано, что надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет [1].

Но, важно обратить внимание, что в соответствии со ст. 22 ТК РФ на работодателя возложена обязанность обеспечения безопасных условий и охраны труда, следовательно, это распространяется на обе рассматриваемые категории работников. Но, не смотря на схожий признак их построения, регулирование вопроса по обеспечению безопасных условий труда разительно отличаются.

При этом важно отметить, что «надомники» и рассмотренное нами понятие «дистанционной работы» имеют между собой «объединяющий» их элемент в виде осуществления трудовой функции вне места нахождения работодателя. А также на основании пп. б) п. 3 Положения, что расследование осуществляется на территории организации, других объектах и площадях, закрепленных за организацией на правах владения либо аренды, либо в ином месте работы в течение рабочего времени, в том числе во время следования на рабочее место (с рабочего места), а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства, одежды и т.п. перед началом и после окончания работы, либо при выполнении работ за пределами нормальной

продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни. Про дистанционных работников ничего не указано.

ТК РФ на прямую не указывает на возможность использования при возникновении спорных ситуаций аналогии закона, но и не запрещает. При этом, есть практика применения его при разрешении трудовых споров судами [1]. В связи с чем, автор допускает возможность использования аналогии закона и при разрешении рассматриваемого вопроса. Аналогия закона является довольно универсальным средством в устранении имеющихся пробелов в законодательстве, но стоит отметить, что будет ограничение его использования в случае ухудшения положения работника, ограничения его прав [21, 22]. Следовательно, предполагается возможным использовать особенности, предусмотренные для надомников в расследовании несчастных случаев, с учетом главы 49.1 ТК РФ применить к дистанционным работникам.

При анализе положений ст. 312.7 ТК было выявлено, что содержащейся в ней ссылка на положения ст. 212 ТК РФ якобы содержащей в себе абз.17, 20, 21 является ошибочным. Указанные абзацы содержатся в с. 214 ТК РФ «Обязанности работодателя в области охраны труда» [1], тогда как ст. 212 ТК РФ содержит в себе положения касающейся «Государственных нормативных требований охраны труда и национальных стандартов безопасности труда» [1].

Таким образом, вопрос о регулировании процедуры контроля обеспечения безопасных условий труда работников работающих в дистанционном режиме может быть решен, не только путем формального подхода работодателя путем ознакомления работника под роспись с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем, а также путем применения уже закреплённого законодателем порядка. Но, не предусмотрено проведение расследования с учетом особенностей главы 49.1 ТК РФ. Предлагается в рассмотренном положении дополнить категорией «дистанционных работников», указать особенности конкретно для них или использовать при разрешении рассматриваемой ситуации особенностей схожей категории работников (надомники).

В обнаруженном несоответствии в ст. 312.7 ТК РФ ссылки на ст. 212 ТК РФ необходимо внести соответствующие изменения путем замены ст. 212 ТК РФ на ст. 214 ТК РФ.

Список литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022) // Справочно-правовая система «Консультант-Плюс».

2. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // Справочно-правовая система «Консультант-Плюс».

3. Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ (последняя редакция) // Справочно-правовая система «Консультант-Плюс».

4. Письмо Роструда от 21 февраля 2022 г. № ПГ/03162-6-1 «О признании несчастным случаем на производстве травмы, полученной дистанционным работником на рабочем месте у себя дома» // Справочно-правовая система «Консультант-Плюс».

5. Решение Верховного Суда РФ от 07 августа 2001 г. № ГКПИ01-1167 «Об оставлении без удовлетворения жалобы о признании недействительными отдельных положений Правил выдачи разрешений на учреждение акцизных складов, их функционирования и осуществления налогового контроля за их работой, утв. Постановлением Правительства РФ от 30.12.2000 № 1026» // Справочно-правовая система «Консультант-Плюс».

6. Определение Конституционного Суда РФ от 05 октября 2000 г. № 199-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Кушнарева Андрея Михайловича на нарушение его конституционных прав положениями части первой статьи 40.1 Кодекса законов о труде Российской Федерации и пункта 1 статьи 12 Закона Российской Федерации «О занятости населения в

Российской Федерации» // Справочно-правовая система «Консультант-Плюс».

7. Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 24 октября 2002 г. № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях» // Справочно-правовая система «Консультант-Плюс».

8. Ленинградский областной суд (Ленинградская область). Дело № 33-826/2016. [Электронный ресурс] // Суд.Акт. Режим доступа: URL: <https://sudact.ru/regular/doc/6C2ZjJ0hoag8/> (дата обращения: 09.07.2022 г.).

9. Московский городской суд. Дело № 33-3938/2019 // Справочно-правовая система «Консультант-Плюс».

10. Лютов Н.Л. Дистанционный труд: опыт Европейского Союза и проблемы правового регулирования в России // Lex Russica. 2018. № 10 (143). С. 16-21.

11. Лушникова М.В. Интерпретационная техника в трудовом праве: актуальные проблемы М.В. Лушникова // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 2. С. 22-25.