

*Чиркунов Даниил Викторович
студент 2 курса магистратуры,
юридический факультет
Российский университет дружбы народов,
Россия, г. Москва
e-mail: dvchirkunov@yandex.ru*

*Научный руководитель: Башилов Б.И.,
кандидат юридических наук
старший преподаватель кафедры гражданского права и процесса и
международного частного права
Российский университет дружбы народов,
Россия, г. Москва*

К ВОПРОСУ О АНАЛИЗЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В СФЕРЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ДИСТАНЦИОННОМ ФОРМАТЕ

***Аннотация:** Статья посвящена тому, что трудовая деятельность в дистанционном формате получила свою популярность в связи с сложившимися неблагоприятными условиями, т.е. в связи с пандемией. Для того, чтобы сделать обзор современных научных работ по теме «сравнительно-правовой анализ законодательства в сфере правового регулирования трудовой деятельности в дистанционном формате в Российской Федерации и государствах – членах ЕС» необходимо обозначить понятие дистанционной работы. Итак, в российском законодательстве под дистанционной работой принято понимать трудовую деятельность, которая направлена на выполнение работы, результат которой не материальный продукт, а информация, сведения, объекты интеллектуальной собственности.*

***Ключевые слова:** дистанционная работа, анализ законодательства, трудовой договор, юриспруденция, трудовое право.*

*Chirkunov Daniil Viktorovich
2nd year master student,
Faculty of Law
Peoples' Friendship University of Russia,
Russia, Moscow*

*Scientific adviser: Bashilov B.I.,
candidate of legal sciences
Senior Lecturer, Department of Civil Law and Procedure and Private
International Law*

ANALYSIS OF LEGISLATION IN THE FIELD OF LEGAL REGULATION OF LABOR ACTIVITIES IN A REMOTE FORMAT

Abstract: *The article is devoted to the fact that work in a remote format has gained its popularity due to the prevailing unfavorable conditions, i.e. in connection with the pandemic. In order to make an overview of modern scientific works on the topic "comparative legal analysis of legislation in the field of legal regulation of remote labor activity in the Russian Federation and the EU member states", it is necessary to define the concept of remote work. So, in Russian legislation, remote work is usually understood as labor activity, which is aimed at performing work, the result of which is not a material product, but information, information, intellectual property objects.*

Key words: distance work, analysis of legislation, employment contract, jurisprudence, labor law.

Трудовая деятельность в дистанционном формате получила свою популярность в связи сложившимися неблагоприятными условиями, т.е. в связи с пандемией. Для того, чтобы сделать обзор современных научных работ по теме «сравнительно-правовой анализ законодательства в сфере правового регулирования трудовой деятельности в дистанционном формате в Российской Федерации (далее – РФ) и государствах – членах ЕС» необходимо обозначить понятие дистанционной работы. Итак, в российском законодательстве под дистанционной работой принято понимать трудовую деятельность, которая направлена на выполнение работы, результат которой не материальный продукт, а информация, сведения, объекты интеллектуальной собственности. Данный вывод можно сделать, проанализировав положения ч. 1 ст. 312.1, ч. 2 - 4, 9 ст. 312.3 Трудового кодекса РФ.

Многие работники и работодатели видят преимущества дистанционной работы, в отличие от офисной. К таким плюсам относят:

1) Экономическую выгоду, потому что работодателю нет необходимости организовывать рабочее место для работника, иногда работодатель обеспечивает работника техникой;

2) Рост производительности и эффективности труда. Взаимодействие работника и работодателя происходит исключительно по рабочим вопросам в

мессенджерах, электронной почте или по телефону. Работник делает спокойно свою работу.

3) Отсутствие транспортной проблемы при доставке работников к месту работы и обратно.

Таким образом, определено понятие дистанционной работы для дальнейшего обзора научной литературы.

Научные труды на тему трудовых отношений в дистанционной форме стали популярны во время пандемии. Сам факт дистанционной работы для многих Россиян стал чем-то новым.

Гурова И.М. в своих трудах рассматривает дистанционную работу как тренд времени [1]. Автор отмечает, что в России дистанционная работа вводилась массово, поэтому целесообразно исследовать результат введения массовой практики такого формата, также следует обращать внимание на то, как складываются тенденции на рынке труда, оценку работниками и работодателями такого формата. Автор провела анализ информации, которые на своих сайтах разместили компании по итогам внедрения дистанционного формата. Итогами данного исследования стало следующее: массовое использование дистанционной работы в период пандемии не только в России, но и во всем мире можно считать ускорением роста объемов удаленной занятости в ближайшей перспективе (чему, без сомнения, будут также способствовать продолжающиеся процессы цифровизации общества), что будет сопровождаться дальнейшим развитием уже заложенных на сегодняшний день тенденций: увеличения количества занятых в данном виде трудовых отношений, формирования правового обеспечения дистанционной занятости, создания соответствующих организационных условий, развития форм удаленного труда (в том числе его комбинированных и гибких разновидностей) и расширения сфер его применения.

Ботвина А.В. рассматривает дистанционную работу как особую форму организации труда [2].

Е.В. Шестакова в своей статье отмечает, что взаимодействие дистанционного работника или лица, поступающего на дистанционную работу, и работодателя путем обмена электронными документами, используются усиленные квалифицированные электронные подписи дистанционного работника или лица, поступающего на дистанционную работу, и работодателя. Также существует особенность предоставления работнику документов о дистанционной работе. При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой, работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления обязан направить дистанционному работнику эти копии по почте заказным письмом с уведомлением или, если это указано в заявлении, в форме электронного документа [3].

Брюхина Е.Р. рассматривает дистанционную работу как цифровой сегмент рынка труда. Автор отмечает, что проблемные вопросы дистанционного труда во многом связаны с тем, что типичная характеристика трудового отношения – регламентация труда как процесса, а не результата труда – в случае дистанционного труда подвергается существенной эрозии. В настоящее время дистанционный труд утрачивает многие характерные признаки трудового отношения: работник не находится под непосредственным контролем работодателя, поэтому вопросы и трудовой дисциплины, и охраны труда, режима труда и отдыха, и взаимной ответственности сторон оказываются проблемными. Наиболее интересными с точки зрения включения определенных условий в трудовой договор с дистанционным работником являются положения относительно рабочего времени. Статьей 312.4 ТК РФ установлено, что режим рабочего времени и отдыха дистанционный работник определяет самостоятельно, если иное не установлено трудовым договором.

Я рассмотрел позиции российских ученых в отношении дистанционной работы в России. Дистанционная работа для России понятие молодое, но оно несет в себе много плюсов, одним из которых является производительность труда.

Обратимся к дистанционной работе за рубежом. Дистанционная работа в государствах – участниках Евросоюза привычная и обыденная. Самая популярная страна с дистанционной работой – Нидерланды. Рассмотрим на примере Нидерландов как устроен процесс в Европе.

Дистанционная работа получила свое развитие в странах Европейского союза в начале 2000-х годов как особый способ организации труда, позволяющий обеспечить занятость инвалидов, лиц с семейными обязанностями, решить проблемы рынка труда в определенных регионах. В последние годы эта тенденция характерна и для нашей страны. Распространение новой коронавирусной инфекции привело к значительному увеличению доли дистанционного труда. Это обозначило как его достоинства (сохранение статуса работника, распространение на него трудовых и социально-обеспечительных гарантий), так и недостатки (превышение рабочего времени, изоляция, утрата социальных связей). Это обуславливает интерес к исследованиям обозначенной работы, в том числе в контексте сравнительных исследований.

Во Франции 19 июля 2005 г. было подписано Межпрофессиональное соглашение о дистанционной работе, основу которого составили положения европейского акта. Цели дистанционной работы были обозначены как обеспечение сочетания гибкости и безопасности труда, повышение качества работы, большая автономия работников в решении поставленных перед ними задач, появление новых возможностей на рынке труда для людей с ограниченными возможностями, для лиц, совмещающих профессиональные и семейные обязанности, содействие занятости и борьба с инвестиционным «опустыниванием» территорий [4].

В 2012 г. в Трудовой кодекс Франции (далее - ТК) были внесены дополнения, коснувшиеся правового регулирования дистанционного труда. Определение такого труда, включенное в ст. L.1222-9 ТК, было полностью воспринято из указанного выше Соглашения: дистанционная работа — это любая форма организации труда, при которой деятельность, которая могла бы

выполняться в помещениях работодателя, выполняется работником вне этих помещений, на добровольной основе, с использованием информационных и коммуникационных технологий.

Исходя из вышесказанного можно сделать вывод, что дистанционная работа относительно молодой институт трудовой деятельности. Дистанционная работа направлена на получение информации, ее написание, оформление и многое другое. Результат такой деятельности – результат умственного труда.

В Европейских государствах данный институт начал внедряться еще в начале 2000-х годов. В странах Европы работодатели имеют преференции, если работник находится на дистанционной работе. Страны Евросоюза ушли вперед по правовому регулированию рассматриваемых правоотношений.

Таким образом, Российскую Федерацию ждет долгий путь для становления такого института.

Список литературы:

1. Гурова ИМ. Дистанционная работа как тренд времени: результаты массового опыта // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2020. № 2. С. 128-147.

2. Ботвина А.В Дистанционный характер работы как особый способ организации труда // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2020. № 6-3. С. 36-39.

3. Шестакова Е.В. Сложные вопросы дистанционной работы // Справочно-правовая система «Консультант-Плюс».

4. Accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 relatif au te le travail. [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: <https://www.cyberworkers.com/accord-national-interprofessionnel-du-19-juillet-2005-sur-le-teletravail> (дата обращения: 20.01.2023 г.).

5. Christian Welz and Felix Wolf. Telework in the European Union // Eurofound. 10 January 2010. P. 18. [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL:

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0910050s/tn0910050s.pdf. (дата обращения: 20.01.2023 г.).

6. Robbert van het Kaar. Telework in the Netherlands // Eurofound. 29 April 2008. [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2008/telework-in-the-netherlands>. (дата обращения: 20.01.2023 г.).

7. Scaillerez A., Tremblay D.-G. Le teletravail, comme nouveau mode de regulation de la flexibilisation et de l'organisation du travail: analyse et impact du cadre legal europeen et nord-americain // Revue de l'organisation responsable. 2016. N 1 (Vol. 11). P. 24.