

УДК 349.2

## ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ДИСТАНЦИОННОГО ТРУДА В ПЕРИОД ПОСЛЕ ЛОКДАУНА COVID-19

© **Цырендашиева Виктория Цыбиковна**

магистрант 1-го года обучения,

Бурятский государственный университет имени Доржи Банзарова

Россия, 67000, г. Улан-Удэ, ул. Сухэ-Батора, 6

vikitsy@mail.ru

**Аннотация.** Как известно, COVID-19 превратил наш мир в глобальную лабораторию удаленной работы и открыл глаза на все недочеты, действующего в допандемийный период, Трудового Кодекса РФ. Российский законодатель достаточно быстро отреагировал на возникшую угрозу, внося изменения в ТК РФ о дистанционном труде.

Прошло много времени с момента внесения данных поправок, однако практика показывает, что не все проблемы были решены. Поэтому для дальнейшего совершенствования отечественного законодательства, необходимо обратить внимание на отмеченные в статье недостатки.

**Ключевые слова:** ковид, дистанционная работа, телеработа, трудовые права, трудовые обязанности.

Последние несколько лет в сфере трудового права мы можем наблюдать тенденцию к увеличению числа нетипичных и нестандартных видов занятости. В их число входит удаленная работа, более известная как телеработа. И хотя глава 49.1 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ), посвященная телеработе, была включена в ТК РФ еще в 2013 г., она не была особенно распространенной практикой до пандемии и была скорее привилегией немногих.

COVID-19 ускорил миграцию работы в онлайн среду и превратил наш мир в глобальную лабораторию удаленной работы. Но вместе с тем, пандемия открыла глаза на все недочеты ТК РФ. Его нормы, принятые в допандемийный период, оказались неготовыми к вызовам современности. Например, ранее статья 312.5 ТК РФ предусматривала возможность увольнения работника по основаниям, указанным в трудовом договоре. Однако были известны случаи, когда работодатели применяли произвольные основания для увольнения дистанционных работников («отсутствие работы у сотрудника»). Несмотря на несправедливые основания для увольнения, оспаривание их законности часто завершалось неудачно. Сложившаяся ситуация свидетельствовала о том, что в пандемийный период дистанционные работники подвергались дискриминации намного чаще по сравнению с другими работниками, соглашения которых содержали исключительно такие основания для увольнения, которые прямо разрешены законом [1].

Российский законодатель достаточно быстро отреагировал на вызов современности и уже 8 декабря 2020 г. был принят Федеральный закон № 407-ФЗ<sup>1</sup>, который разрешил значительное количество проблем, связанных с дистанционной работой.

1. Законодателем была упрощена процедура электронного документооборота (ст. 312.3 ТК РФ). Обязанность по использованию усиленной квалифицированной цифровой подписи была передана работодателю. Данная новелла позволила работнику сократить издержки на получение электронной подписи.

2. Важное изменение было внесено в статью 312.5 ТК РФ. Был установлен запрет на снижение заработной платы ввиду осуществления сотрудником трудовой функции дистанционно. Предполагается, что данная норма должна применяться по соглашению сторон при переводе офисного работника на удаленную работу, а также в исключительных случаях, предусмотренных статьей 312.9 ТК РФ по инициативе работодателя. Однако Е. А. Кашехлебова, отмечает, что данная новелла исключает возможность заключения соглашения о дистанционном формате работы за меньший размер заработной платы по соглашению сторон [2]. Также по мнению Н. В. Черных, данное изменение в лучшем случае коснется лишь должностного оклада работника, но не заработной платы в целом. Ведь существуют организации, использующие также стимулирующие выплаты, доплаты, надбавки [5]. Как правило их назначение рассматривается как право работодателя. То есть, работодатель вполне законно может уменьшать стимулирующую часть заработной платы.

3. Изменения также коснулись статьи 312.8 ТК РФ. Было включено еще два дополнительных основания для прекращения трудового договора:

– в случае, если работник больше двух дней не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции. При этом, не понятно, что означает слово «не взаимодействует». Предполагается, что речь идет о ситуации, когда не удается связаться с работником, он не отвечает на сообщения и звонки работодателя. Может ли в таком случае работодатель запросить объяснительную у работника? По истечении какого срока работодатель вправе прекратить трудовые отношения с таким работником? Ответа на данные и подобные вопросы пока нет.

– в случае, когда сотрудник изменяет местность выполнения трудовой функции. Например, если работник по своей инициативе переезжает в районы Крайнего Севера, это может повлечь дополнительные расходы для работодателя. Возникает вопрос: можно ли прекратить трудовые от-

---

<sup>1</sup> 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: федер. закон от 08.12.2020 г. № 407-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». Текст: непосредственный.

ношения с дистанционным работником, если позже он планирует вернуться к месту нахождения его стационарного рабочего места? Существует мнение, что данное основание применяется исключительно к тем работникам, которые реализуют трудовую деятельность на условиях постоянной дистанционной работы.

5. Федеральным законом в Трудовой Кодекс РФ также был включен порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях, которые перечислены в статье 312.9 ТК РФ, в частности, в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, и пр. Стоит отметить, что согласие работника на такой перевод не требуется. Но как быть в ситуации, когда работник не может быть осуществлять трудовую функцию на дому, ввиду наличия у него маленьких детей, требующих специальный режим дня; либо наличия пожилых болеющих родителей или родственников. Сейчас трудно представить каким образом будет складываться практика в дальнейшем.

6. Особый интерес вызывает статья 312.7 ТК РФ. В законопроекте № 973264-7 в первоначальной редакции указывалось, что работнику предоставляется право на неприкосновенность времени отдыха. Данная норма предусматривала так называемое «право на отключение». Однако в окончательной редакции осталась лишь часть указанной нормы: «Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время». Е. М. Офман критикует законодателя за умолчание о праве работника на отключение [4]. По мнению Е. А. Кашехлебовой в результате введения данной нормы возникает ситуация, когда за незначительное поручение дистанционному сотруднику вне его рабочего времени работодателю оплачивать его как сверхурочную работу [2].

Прошло много времени с момента внесения данных поправок, однако практика показывает, что не все проблемы были решены. Перечислим основные из них:

1. Нерешенным в указанной редакции остался вопрос о том, можно ли применить законодательство о дистанционных работниках в отношении несовершеннолетних работников? Каким образом регулировать их рабочее время, чтобы не создать угрозу причинения вреда здоровью.

2. Новая редакция главы 49.1 ТК РФ не обозначила вопрос об особенностях реализации удаленными работниками права на объединение. При этом в юридической литературе многими авторами все чаще обсуждается концепция создания цифровых профсоюзов, куда они могли бы вступать [3].

3. Нынешняя редакция ФЗ не предусмотрела специальных норм об особенностях расследования и оформления несчастного случая с дистанционным работником, которая учитывала бы специфику дистанционного труда и объективную невозможность выполнения работодателем некоторых действий (например, организация оказания первой помощи пострадавшему сотруднику) [5].

Резюмируя вышеизложенное, стоит отметить, что для дальнейшего совершенствования отечественного законодательства в сфере дистанционного труда, необходимо обратить внимание на отмеченные в статье недостатки Федерального закона №407-ФЗ. В целом новеллы, внесенные в гл. 49.1 ТК РФ, можно оценить положительно. Вышеупомянутый закон путем уточнения многих моментов, в частности понятия дистанционной работы, позволил расширить возможности для сторон трудового договора. Безусловно, внесенные поправки будут способствовать более активному применению дистанционного труда.

### **Литература**

1. Кофанова Е. Е., Лиликова О. С. Влияние пандемии коронавируса Covid-19 на отношения в сфере труда // Научные междисциплинарные исследования. 2021. № 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-pandemii-koronavirusa-covid-19-na-otnosheniya-v-sfere-truda> (дата обращения 16.02.2023). Текст: электронный.
2. Кашехлебова Е. А. Понятие и особенности дистанционной работы как нестандартного вида занятости // Законы России: опыт, анализ, практика. 2021. № 4. С. 108. Текст: непосредственный.
3. Котова С. И. Концепция трудовой занятости: цифровые профсоюзы, право на трудоустройство, абсолютное социально-обеспечительное отношение // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 2. С. 10–13. Текст: непосредственный.
4. Офман Е. М. Цифровая организация труда: прорыв в постиндустриальное общество? // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Сер. Право. 2021. Т. 21, № 3. С. 28. Текст: непосредственный.
5. Черных Н. В. Достоинства и недостатки новой редакции главы 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации // LexRussica. 2021. № 12(181). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/dostoinstva-i-nedostatki-novoy-redaktsii-glavy-49-1-trudovogo-kodeksa-rossiyskoy-federatsii> (дата обращения: 13.02.2023). Текст: электронный.

LEGAL REGULATION OF REMOTE LABOR  
IN THE PERIOD AFTER THE LOCKDOWN OF COVID-19

*Tsyrendashieva Victoria Tsybikova*  
1 year master's student of the Faculty of Law  
Buryat State University  
Ulan-Ude, Russia  
vikitsy@mail.ru

*Abstract.* As you know, COVID-19 has turned our world into a global laboratory of remote work and opened our eyes to all the shortcomings of the Labor Code of the Russian Federation in force during the pre-pandemic period. The Russian legislator reacted quickly enough to the threat by making changes to the Labor Code of the Russian Federation on remote labor.

It has been a long time since these amendments were made, but practice shows that not all problems have been solved. Therefore, in order to further improve domestic legislation, it is necessary to pay attention to the shortcomings noted in the article.

*Keywords:* kovin, remote work, telework, labor rights, labor duties.