

## Правовое регулирование дистанционного труда

*Литвак София Глебовна*

*Приамурский государственный университет имени Шолом-Алейхема*

*Студент*

### Аннотация

В статье рассмотрены проблемы в законодательстве Российской Федерации в сфере организации дистанционной работы. Дано понятие дистанционного работника. Была изучена судебная практика по данному вопросу, помимо этого, предложены пути совершенствования законодательства в сфере дистанционного труда.

**Ключевые слова:** дистанционный труд, работник, законодательство, проблема.

### Legal regulation of remote labor

*Litvak Sofiia Glebovna*

*Sholom-Aleichem Priamursky State University*

*Student*

### Abstract

The article discusses the problems in the legislation of the Russian Federation in the field of remote work organization. The concept of a remote worker is given. Judicial practice on this issue was studied, in addition, ways to improve legislation in the field of remote labor were proposed.

**Keywords:** remote labor, employee, legislation, problem.

Актуальность исследования. Со стремительным научно-техническим прогрессом, внедрением компьютеризации во все сферы деятельности человека, активным использованием электронного документооборота стали появляться специалисты, которые готовы выполнять трудовые обязанности, находясь удаленно от рабочего места работодателя. В силу этого в России и во всем мире появилась такая нетипичная форма занятости, как удаленная работа или дистанционный труд.

Цель исследования - дать понятие дистанционному работнику, изучить правовое регулирование труда дистанционных работников в Российской Федерации, разработать предложения по совершенствованию законодательства по вопросам дистанционной занятости работников.

В работе Е. А. Бевзюка и С. В. Попова поднимается вопрос регулирования рабочего времени дистанционного работника, его нормирование [3]. Р. А. Грушин в своей работе обозначил проблемы правового регулирования дистанционного труда [5]. В статье К. А. Ермишиной так же

затронута тема несовершенства законодательства, пробелов в сфере дистанционной работы [6].

Под дистанционным работником понимается лицо, которое выполняет определенную трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору трудовую функцию, находясь вне рабочего места работодателя при использовании для взаимодействия средств информационно-коммуникационных технологий [1].

Законодательством в достаточной мере не урегулированы вопросы организации труда и режима труда дистанционного работника. Хотя в статье 312.6 Трудового кодекса РФ и указывается, что работодатель обеспечивает работника всем необходимым оборудование, программно-техническими средствами, программами защиты информации для осуществления дистанционным работником трудовых обязанностей, но данная статья не содержит порядок предоставления такого оборудования, в ней также не указывается на обязанности работодателя в обеспечении работника оборудованием надлежащего качества [1].

Ведь бывают такие случаи, когда работодатель предоставляет работнику оборудование и все технические средства на первый взгляд надлежащего качества, иногда оборудование является совершенно новым, купленным специально для дистанционного работника, но это оборудование является непригодным для работы на нем [6]. Получив задание от работодателя, работник, используя такое оборудование, не может в установленный работодателем срок выполнить свои трудовые обязанности, потому что занимается ремонтом этого оборудования самостоятельно или обращается к специалисту, которого предоставляет работодатель, но в конечном итоге это все приводит к тому, что работник не выполняет свои трудовые обязанности, а работодатель в свою очередь налагает на своего дистанционного работника дисциплинарные взыскания, а иногда и расторгает с ним трудовой договор из-за невыполнения работником порученных ему трудовых обязанностей.

В этом случае не совсем понятно кто именно виноват – работник или работодатель, ведь в законе ничего не говорится о порядке, правилах обеспечения дистанционного работника необходимым оборудованием. В силу таких обстоятельств, которые должным образом не урегулированы законодательством, сторонам приходится обращаться в судебные органы, которые должны разрешить возникший спор.

Например, судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции рассмотрела гражданское дело по кассационной жалобе [2]. Истец оспаривал применение к нему незаконного дисциплинарного взыскания, которое работодатель наложил на дистанционного работника в связи с тем, что работник не выполнил порученное задание в установленный срок.

Из материалов дела следует, что работодатель предоставил работнику все необходимое оборудование, средства выхода в «Интернет», средства связи, но как потом выяснилось, это оборудование было непригодно для выполнения трудовых обязанностей. Работник сообщил об этом

работодателю, который в свою очередь направил специалиста, который в течении нескольких дней занимался устранение технических проблем. В оставшееся время работник не успел выполнить порученное ему задание, работодатель счел это нарушением со стороны работника и применил к нему дисциплинарное взыскание.

Суд встал на сторону истца, так как работодатель не обеспечил надлежащие условия труда дистанционного работника, дисциплинарное взыскание было отменено.

Бывают и такие ситуации, когда у работника имеется оборудование, он с работодателем согласовал использование своего оборудования, после получения рабочего задания выяснилось, что у работника оборудование не поддерживает определенные программы, предназначенные для выполнения работы, и работник не может выполнить задание в срок. В законодательстве также отсутствуют положения о том, что работодатель обязан удостовериться в пригодности оборудования дистанционного работника для выполнения порученных заданий.

Еще одним недостатком организации труда является режим работы дистанционного работника. В статье 312.4 Трудового кодекса РФ указывается, что если в локальном нормативном акте организации, соглашении к трудовому договору, трудовом договоре не указана информация по режиму работы дистанционного работника, то такой работник может выполнять трудовые функции по своему усмотрению, т.е. режим работы устанавливает для себя самостоятельно [1]. Законодательство не устанавливает никаких ограничений или запретов для работодателя в отношении рабочего времени дистанционного работника.

Бывают ситуации, когда работодатель в силу того, что дистанционный работник чаще всего выполняет свои рабочие функции, находясь в месте своего проживания, нагружает работника большим объемом рабочих заданий и устанавливает короткий срок для их выполнения, и поэтому работнику приходится выполнять задания за пределами своего рабочего времени, иногда выполняя рабочие обязанности в ночное время [3]. Наличие такого пробела в законодательстве влечет злоупотребления со стороны работодателя, ведь работник, работая ненормированный рабочий день, не получает за это никаких компенсаций.

Для решения проблемы организации труда и рабочего времени дистанционного работника необходимо более конкретно указать на действия, которые должен совершить работодатель дистанционного работника для организации его труда.

Так как в статье 312.6 Трудового кодекса РФ указано только на то, что работодатель может предоставить дистанционному работнику все необходимое для выполнения трудовых обязанностей оборудование и различные технические средства, то было бы целесообразно дополнить данную статью тем, что предоставляемое оборудование должно быть надлежащего качества и соответствовать всем техническим параметрам,

которые позволили бы эффективно выполнять трудовые функции на современном этапе технического прогресса [1].

Также необходимо внести в статью 312.6 ТК РФ положение о том, какие действия со стороны работодателя должны быть произведены для оценки технической пригодности предоставляемого оборудования или того оборудования, которое принадлежит дистанционному работнику, для исключения факта поломки или для определения пригодности оборудования по всем техническим параметрам для выполнения порученного работодателем задания без возникновения различного рода технических препятствий [1]. Например, можно указать, что перед поручением работнику определенного задания, работодатель должен с помощью специалиста провести диагностику предоставляемого оборудования или оборудования дистанционного работника для того, чтобы оно соответствовало техническим параметрам и работник смог на этом оборудовании выполнить порученное задание в установленный работодателем срок [3].

Внесение таких дополнений в статью Трудового кодекса РФ позволило бы уменьшить число трудовых споров, которые могут возникнуть в силу того, что предоставляется непригодное для работы оборудование, у работника также может быть оборудование, которое не поддерживает определенные программы, необходимые для выполнения задания работодателя, и это все в совокупности может привести к неблагоприятным последствиям как для работодателя, так и для дистанционного работника.

Что касается режима рабочего времени дистанционного работника, то также необходимо внести некоторые дополнения в законодательство, чтобы данные положения закона препятствовали нарушениям, в частности, со стороны работодателя [4].

Бывают ситуации, когда для выполнения задания работодатель дает всего несколько дней, но объем порученного задания не позволяет работнику выполнить все в срок, ему приходится работать сверх нормы. При возникновении трудового спора между дистанционным работником и работодателем происходит ссылка на положения статьи 312.4 ТК РФ, в которой указано, что работник самостоятельно устанавливает свой режим рабочего времени, следовательно, работодатель не ведет учет рабочего времени дистанционного работника, и если дистанционный работник тратит на выполнение задания больше времени, продолжительность его рабочего времени превышает установленную законом норму, то работник становится незащищенным, так как буквальное толкование ст. 312.4 ТК РФ приводит к тому, что работодатель не обязан повышать заработную плату дистанционного работника, либо выплачивать ему компенсацию за сверхурочную работу [1].

Также для контроля рабочего времени дистанционного работника можно предусмотреть введение положений в Трудовой кодекс, затрагивающих использование определенных программ, которые могут предоставить доступ работодателя к оборудованию дистанционного работника, чтобы работодатель мог отслеживать активность работника,

контролировать выполнение трудового задания. Использование таких программ также предоставит дополнительную гарантию защиты прав дистанционного работника.

Поэтому необходимо внести дополнения, которые бы запрещали работодателю привлекать работника к выполнению задания в нерабочее время, либо обязать работодателя увеличивать сроки выполнения задания в зависимости от объема порученной работы. Также нужно внести дополнения, которые бы касались компенсации за сверхурочный труд дистанционного работника. В этом случае можно сделать ссылку в ст. 312.4 ТК РФ на статьи 152, 153 ТК РФ, это будет гарантировать равенство трудовых прав дистанционных работников и обычных работников, дистанционный работник будет более защищен от нарушения его прав.

### **Библиографический список**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: офиц. текст ФЗ № 197-ФЗ от 30.12.2001 г. СПС КонсультантПлюс.
2. Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции по делу № 88-20593/2021, 2-109/2021: офиц. текст от 22.12.2021 г. СПС КонсультантПлюс.
3. Бевзюк Е. А., Попов С. В. Регламентация и нормирование труда: учебное пособие для бакалавров. М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2023. 211 с.
4. Васин А. С., Суин С. А. Юридические особенности организации дистанционного труда // Достижения науки и образования. 2022. № 3 (83). С. 43 – 47.
5. Грушин Р. А. Проблемы и перспективы правового регулирования дистанционного формата работы в трудовом праве // Молодой ученый. 2021. № 14 (356). С. 188 – 191.
6. Ермишина К. А. Проблемы правового регулирования труда дистанционных работников в Российской Федерации // Стратегии развития современной науки: Материалы Международной (заочной) научно-практической конференции / Под общей редакцией А.И. Вострецова. Нефтекамск: Научно-издательский центр "Мир науки", 2021. С. 87 – 91.