

Введение. Дистанционный труд последнее время становится все более актуальной формой реализации труда. Актуальности теме исследования добавляют и последние мировые события, связанные с пандемией COVID-19, которые существенно изменили роль дистанционного труда в объеме всех трудовых отношений, причем не только в России, но и по всему миру.

Именно пандемия стала тем толчком, который простимулировал большое количество работодателей освоить дистанционный труд. На данные решения, несомненно, повлияли государственные требования и локдаун, введенный в 2020 году. Данные события стали важной вехой в активном развитии дистанционного труда, его внедрении в различные сферы деятельности, освоение работодателями и работниками особенностей реализации трудовых функций в данных, новых условиях.

Дистанционный труд существенно вырос в объемах своей реализации за 2020 год. При этом переход на данный вид трудовой деятельности для многих участников рынка был вынужденным, однако после послабления либо полной отмены ряда ограничений, связанных с эпидемией коронавируса многие работодатели, попробовав и оценив положительные стороны дистанционного труда не стали полностью возвращаться в офлайн работу. Подобный результат можно наблюдать и в отношении изменившейся психологии работников. Существенно больший процент работников остался выполнять свои трудовые функции дистанционно после снятия ограничений.

Данные тенденции показывают широкие перспективы возможного развития дистанционного труда в дальнейшем. Фактором дальнейшего развития дистанционных форм занятости является и активное развитие современных технологий, посредством которых реализуется дистанционный труд.

В этом контексте следует ожидать неминуемого дальнейшего развития дистанционного труда вслед за развивающимися технологиями, которые и выступают во многом основой массового внедрения дистанционного труда.

Именно поэтому изучение и анализ тех проблем, с которыми сталкиваются стороны дистанционного труда в настоящее время необходим для качественного совершенствования законодательства в дальнейшем.

Целью работы является комплексный анализ правового регулирования дистанционного труда, оценка существующих проблем правового регулирования труда дистанционных работников.

Для достижения указанной цели необходимо разрешить следующие *задачи*:

- изучить историю становления дистанционного труда;
- исследовать понятие, признаки и основания применения дистанционного труда;
- проанализировать особенности правового положения сторон дистанционного труда – работника и работодателя;
- рассмотреть особенности и различия между дистанционным трудом и надомной работой;
- выявить особенности заключения изменения и расторжения трудового договора о дистанционном труде;
- рассмотреть особенности реализации дистанционного труда;
- изучить проблемы, возникающие при реализации дистанционного труда.

Объектом исследования являются общественные отношения, складывающиеся между работодателем и дистанционными работниками при осуществлении последними своих трудовых функций.

Предметом исследования выступают нормы российского трудового законодательства, регулирующие труд дистанционных работников.

Степень научной разработанности данной темы выражается глубиной её исследования в трудах ведущих специалистов в области трудового права, в числе которых: Александрова А.В., Браун Е.А., Васильева Ю.В., Закалюжная

Н.В., Киселёв И.Я., Коркин А.Е., Лешукова Н., Степанов В., Сорокин А., Тарасенкова А.Н., Филаткина А.П., Шуралева С.В. и др.

Методологической основой исследования является использование историко-правового, формально-логического, сравнительно-правового методов исследования.

Теоретической базой исследования служат авторефераты, учебная и научная литература, периодическая литература, материалы интернет-изданий.

Нормативную базу исследования образуют международно-правовые акты, российское законодательство, законодательство зарубежных стран и правоприменительная практика.

По структуре выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, разделенных на пять параграфов, заключения, списка используемой литературы.

Основное содержание работы.

Изменение мирового рынка труда, а также активное развитие современных технологий дают возможности использовать труд работника дистанционно, чем все активнее пользуется ряд работодателей.

На самом деле дистанционный труд – это зачастую удобно для обеих сторон трудовых отношений – работника и работодателя. Работник, принимая решение о реализации труда в дистанционном формате, получает дополнительную свободу и в определенном случае экономию. Ему не нужно ездить в офис, соблюдать дресс-код, он существенно может изменить выбор работодателя – по сути, у него нет никаких ограничений по этому поводу.

Согласно действующему законодательству 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.

Дистанционный труд также оформляется трудовым договором, который согласно ст. 312.1 ТК РФ может быть заключен бессрочно, либо временно. В случае оформления дистанционной работы временно – период не превышающий 6 месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

Работник может работать в рамках дистанционного труда на постоянной основе. В данном случае основанием подобного трудового отношения становится трудовой договор о дистанционном труде либо дополнительное соглашение к действующему трудовому договору о продолжении труда в дистанте без указания срока таких работ.

Также законом предусматривается временная дистанционная работа. В данном случае стороны трудовых отношений устанавливают период, в течение которого работник будет трудиться дистанционно, при этом данный период не может быть более 6 месяцев.

Третьим видом дистанционной работы можно признать периодическую дистанционную работу. В данном случае работник реализует свою трудовую функцию периодически – чередуя время работы на стационарном рабочем месте с дистанционной работой.

Дистанционный формат работы подразумевает ряд отличий от смежных видов занятости. Так, к примеру, необходимо отличать дистанционный труд от домашней работы.

Согласно ст. 310 ТК РФ под домашними понимаются 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. Надомник может привлекать к реализации своей трудовой функции членов своей семьи, хотя трудовые отношения возникают между ним и работодателем.

Отметим, что сам порядок взаимодействия работодателя с дистанционным работником должен быть утвержден в коллективном договоре, локальном нормативном акте, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору. В данных документах может прописываться сроки представления работы работником, порядок предоставления промежуточных отчетов, сам порядок выдачи задания работодателем работнику. Указание данных порядков достаточно важно для сторон, для дальнейшего избегания потенциальных конфликтов.

Согласно ст. 312.6 ТК РФ одной из обязанностей работодателя в отношении дистанционного работника является предоставление ему необходимого оборудования для реализации трудовой функции. Предоставляется, что в список данного оборудования может входить: компьютер, принтер, ксерокс, программное обеспечение, роутер и т.д.

Однако у работника есть возможность использовать собственное оборудование при реализации дистанционного труда. При этом работодатель обязан выплачивать работнику компенсацию за использование данного оборудования.

У работника также есть возможность компенсации затрат на программное обеспечение – стоимость интернета, лицензионного программного обеспечения, антивирусной защиты и т.д. При этом порядок данных компенсаций также должен быть установлен либо в коллективном договоре, либо в локальном нормативном акте с согласием профсоюза, либо в самом трудовом договоре с работником.

Существует возможность, предоставленная работодателю Трудовым кодексом РФ - переводить работника на временную дистанционную работу без его согласия при наличии исключительных оснований для такого перевода.

Подобная возможность предусмотрена ст. 312.9 ТК РФ. Согласно указанной статье работодатель имеет право переводить работника на дистанционную работу без согласия самого работника при наличии следующих оснований:

- в случае катастрофы природного или техногенного характера;
- производственной аварии;
- несчастного случая на производстве;
- пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии;
- в любых других исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Однако следует помнить, что период такого перевода ограничен временем наличия оснований данного исключительного случая. Подобное ограничение, на наш взгляд, является достаточно важным, так как отсутствие данного требования в ТК РФ предоставляло бы работодателю широкие полномочия по воздействию на работника.

Отдельно отметим возможность перевода работника на дистанционную работу по решению органа государственной власти и (или) органа местного самоуправления (ст. 312.9 ТК РФ). Подобные ситуации стали особенно актуальными в период пандемии коронавируса, когда государственные органы принимали решения об ограничении работы отдельных работодателей и работодатели были вынуждены, опираясь на данное решение переводить своих сотрудников на дистанционный труд. На наш взгляд, подобные периоды возможны только в крайних, наиболее опасных для общества случаях, так как они крайне негативно влияют на экономические показатели самих работодателей и экономики в целом.

Перевод на дистанционную работу под воздействием исключительных оснований требует от работодателя дополнительных действий. Так, он должен с учетом мнения профсоюзного органа принять локальный акт с указанием на обстоятельство, послужившее основанием для перевода работников на дистанционную работу.

Работодателю также необходимо составить список работников, временно подлежащих переводу, и срок дистанционной работы, порядок обеспечения работников оборудованием, выплаты компенсации и возмещения иных расходов, порядок организации труда работников и иные вопросы. Работник, подлежащий временному переводу на дистанционную работу по указанным основаниям, должен быть ознакомлен с данным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого акта.

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным настоящей статьей, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

Согласно ст. 312.9 Трудового кодекса РФ при временном переводе работника на дистанционную работу по инициативе работодателя за ним сохраняются все гарантии, предусмотренные трудовым законодательством в отношении работника работающего на месте работодателя. Кроме того, работодатель в данной ситуации должен выплачивать компенсации работникам в связи с использованием ими принадлежащего им оборудования.

Трудовым кодексом устанавливается, что в отношении дистанционного работника действуют все те основания расторжения трудового договора, что и в отношении к обычным работникам. Т.е. работник может уволиться по собственному желанию в любой момент, с тем же общим сроком предупреждения работодателя не позднее чем за 2 недели.

Дистанционный работник может расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон. При этом у работника сохраняется право на оформление всех документов в электронной форме. Также в отношении работника

действуют все основания увольнения по инициативе работодателя, предусмотренные ст.81 ТК РФ – по инициативе работодателя.

Однако именно дистанционный характер труда добавляет еще одно основания для расторжения трудового договора, внесенное в рамках дополнений в гл. 49.1 ТК РФ Федеральным законом №407-ФЗ от 08.12.2020 г.

Итак, трудовой договор с дистанционным работником может расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника в локальных документах).

Рассматривая особенности режима рабочего времени дистанционного работника следует помнить, что стороны трудового договора могут установить режим работы дистанционщика, при котором часть служебных обязанностей выполняется в определенный временной промежуток, совпадающий с режимом работы основных структурных подразделений, а часть рабочего времени дистанционный работник устанавливает по своему усмотрению. Если же режим рабочего времени не установлен в отношении дистанционного работника ни в коллективном договоре, ни в локальных актах, ни в самом трудовом договоре, то собственное рабочее время дистанционный работник устанавливает по своему усмотрению.

Во избежание возможных разногласий сторон трудовых отношений необходимо определить процедуру и периодичность осуществления взаимодействия между работодателем и дистанционным работником посредством Интернета, программы Skype, мобильной связи и пр. Также следует отметить, что в целом работодателю в целях избегания вопросов связанных с выполнением работником своей работы устанавливать в договоре четкие графики и порядок предоставления сделанной работы.

Заключение. Дистанционный труд последнее время становится все более актуальной формой реализации труда. Фактором дальнейшего развития дистанционных форм занятости является и активное развитие современных технологий, посредством которых реализуется дистанционный труд.

Отметим, что Федеральным законом от 8 декабря 2020 г. N 407-ФЗ в Трудовой кодекс Российской Федерации внесены ряд изменений, которые в определенной степени стали реакцией на те проблемы, с которыми сталкивались стороны трудовых отношений до внесения данных изменений.

Так, к примеру, в настоящее время организацию дистанционной работы (кроме дистанционной работы по инициативе работодателя в исключительных случаях) рекомендуется осуществлять с учетом специфики деятельности работников путем отражения в коллективном договоре, локальном нормативном акте, принимаемом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору следующих положений:

- порядка взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, сроков подтверждения получения электронного документа от другой стороны;

- порядка подтверждения действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации, если они осуществляют взаимодействие в иной форме;

- обеспечения работника необходимым оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты и иными материально-техническими средствами, необходимыми работнику для выполнения своей трудовой функции;

- порядка, сроков и размеров компенсации дистанционному работнику расходов за использование принадлежащих ему или арендованных им

оборудования, программно-технических средств, средств защиты информационных средств (если работник использует данные средства с согласия или ведома работодателя и в его интересах);

- порядка ознакомления дистанционного работника с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем;

- иных положений, связанных с организацией дистанционной работы.

Теперь предусматривается два режима дистанционной работы: на постоянной основе (в течение всего срока действия трудового договора), а также временный. При этом предусматривается несколько вариантов временной дистанционной занятости: непрерывно в течение определенного трудовым договором или допсоглашением срока, не превышающего 6 месяцев; периодически, чередуя периоды выполнения работы дистанционно и на стационарном рабочем месте. Кроме того предусмотрен вариант временной дистанционной работы в исключительных случаях (при эпидемиях, наводнениях, землетрясениях и т. п.).

Отметим, что ранее не было возможности заключить смешанный трудовой договор о дистанционной работе – когда часть работы работник выполняет в офисе, а часть на дистанте. В настоящее время такая возможность появилась, что стало отражением решения возникающих вопросов в практике применения.

Достаточно подробно теперь прописаны случаи и порядок переводов работников на дистанционный труд.

Работнику предоставлена возможность подписывать документы связанные с его трудовой деятельностью не только усиленной квалифицированной электронной подписью, как было раньше, но и усиленной неквалифицированной электронной подписью.

Согласно ст. 312.4 ТК РФ расширен перечень документов, которыми может определяться режим рабочего времени дистанционного работника:

коллективным договором; локальным нормативным актом; трудовым договором; дополнительным соглашением. В случае отсутствия регулирования данного вопроса предоставлена возможность работнику самостоятельно устанавливать режим рабочего времени по своему усмотрению.

Позитивными также являются изменения, касающиеся внесенной возможности включения всего времени взаимодействия дистанционного работника с работодателем в рабочее время, чего не было предусмотрено ранее.

Таким образом, внесенные изменения в Трудовой кодекс РФ о регулировании дистанционного труда в целом должны позитивно отразиться на дальнейшем развитии данной формы занятости. Большинство из внесенных изменений основаны на проблемах, с которыми сталкивались на практике стороны трудовых отношений использующие дистанционный труд. С учетом существенного изменения объемов использования дистанционного труда в последнее время данные изменения, несомненно, позитивно скажутся на дальнейшем развитии дистанционного труда. Вместе с тем рассмотренные изменения будут формировать новые разногласия между сторонами трудовых отношений, а судебная практика разрешения данных споров будет помогать в дальнейшем совершенствовании законодательства и развитии дистанционного труда в России.