УДК 349.2 DOI: 10.22394/2074-7306-2020-1-2-119-123

ТРАНСФОРМАЦИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ДИСТАНЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ

Касьяненко Татьяна Сергеевна кандидат юридических наук, доцент кафедры «Гражданское право», Донской государственный технический университет (344010, Россия, г. Ростов-на-Дону, пл. Гагарина, 1).
E-mail: kasjants@yandex.ru

Аннотация

Настоящая статья посвящена исследованию актуальных вопросов изменения рынка труда в связи с бушующей пандемией коронавирусной инфекции (COVID-19), необходимости трансформации понимания дистанционной занятости, установлении дополнительных государственных гарантий работникам в указанной сфере. Рассматриваются отдельные аспекты деятельности дистанционных работников, расширение перехода на удаленный формат работы для поддержания занятости населения РФ в период введенной самоизоляции, а также прогнозируются требуемые в ближайшем будущем коррективы законодательства о дистанционном труде.

Ключевые слова: *дистанционные работники, телеработа, особенности правового регулирования трудовых отношений, пандемия коронавирусной инфекции (COVID-19).*

Как известно, состояние рынка труда напрямую коррелирует с состоянием экономики отдельно взятого государства и мировой экономики в целом. Пандемия новой короновирусной инфекции (COVID-19), безусловно, внесла серьёзные коррективы в и без того непростую экономическую ситуацию, вызванную обвалом финансового и нефтяного рынков. Большинство стран мира вынуждены вводить серьезные карантинные меры. Одним из наиболее серьезным образом влияющим на экономику условий является объявление массовой самоизоляции граждан и, как результат, – простой значительного количества предприятий и организаций. В нынешних условиях наиболее популярным решением для максимального сохранения занятости населения, снижения нарастающей безработицы, стал перевод работников на дистанционную (удаленную) работу.

В РФ такие рекомендации были озвучены и на уровне Минтруда России[1], и в Рекомендации РТК по регулированию социально-трудовых отношений[2].

Следует отметить, что Международная организация труда, исследуя изменения на рынке труда в период с 2008г. по 2017г., указывала на все большее распространение нетипичных форм занятости и усиление гибкости правового регулирования труда нетипичных работников[3]. К нетипичной занятости в научной литературе относят и дистанционную занятость [1].

---

[1] Рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по действиям социальных партнеров, работников и работодателей в условиях предотвращения распространения коронавирусной инфекции в Российской Федерации (утв. Минтрудом России, РСПП, ФНПР) // Документ опубликован не был. Доступ из справочной правовой системы «Консультант Плюс».

[2] Письмо Минтруда России от 23.04.2020 № 14-2/10/П-3710 «О направлении Рекомендаций по применению гибких форм занятости в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции на территории РФ» // Документ опубликован не был. Доступ из справочной правовой системы «Консультант Плюс».

[3] Рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по действиям социальных партнеров, работников и работодателей в условиях предотвращения распространения коронавирусной инфекции в Российской Федерации (утв. Минтрудом России, РСПП, ФНПР) // Документ опубликован не был. Доступ из справочной правовой системы «Консультант Плюс».

В выше обозначенной рекомендации Минтруд России предлагает работодателям использовать следующие варианты работы на дому – «удаленная», «дистанционная» и «надомная» работа. Важно отменить, что действующее трудовое законодательство не содержит термин «удаленная работа», но закрепляет дефиницию дистанционной работы как выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, а также использование для выполнения трудовой функции и взаимодействия с работодателем информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования (в том числе сети Интернет) (ст. 312.1 ТК РФ). Длительная история и у норм о труде «надомников», под которыми 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 (ст. 310 ТК РФ).

Минтруд России не определяет чётких критериев отличия удаленной и дистанционной форм работы. Рассматривая обозначенные формы работы, по нашему мнению, выявить серьезные сущностные различия невозможно: в обоих случаях речь идет о выполнении трудовой функции вне места расположения работодателя, как правило, по месту нахождения работника с использованием специальных технологий связи, сети Интернет и т.д. Очевидно, что использование абсолютно нового, неизвестного практике и работодателям, и не закреплённого в законодательстве термина, привнесет определенные сложности в и без того непростую ситуацию на рынке труда. На практике работодатели, учитывая требования трудового законодательства, предпочитают применять известный институт дистанционной работы.

Следующим острым вопросом является порядок перевода работников на названные формы организации труда. Обращаясь к тексту Рекомендации Минтруда России, можно увидеть, что переход на удаленный режим работы может быть оформлен в особом порядке – путем обмена электронными образами документов, а в дальнейшем оформления их в установленном порядке. Для самого же перевода сотрудников на удаленную работу, по мнению Минтруда РФ, работодателю достаточно определить списки работников, подлежащих переводу на удаленную работу, и порядок организации удаленной работы. Следует отменить, что такой порядок противоречит положениям ст. 72 ТК РФ, закрепляющей важнейший принцип невозможности изменения условий трудового договора в одностороннем порядке.

Важно отметить и происходящую подмену понятий. Изменение работы с переходом в условия «домашнего офиса» представляет собой изменение условий трудового договора. При этом такое изменение, строго говоря, не подпадает под понятие перевода, обозначенного в ст. 72.2 ТК РФ, под которым понимается постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Указанные условия (трудовая функция работника, структурное подразделение) остаются неизменными, происходит лишь изменение места выполнения работы, способа ее выполнения и отчета, а также отдельных прав и обязанностей сторон трудовых отношений в области охраны труда, а значит, применение положений ст. 72.2. ч.2 и ч.3 о возможности временного перевода работника без его согласия на работу, не оговоренную в трудовом договоре, не возможно. Даже учитывая экстраординарность ситуации, рекомендуемый Минтрудом России способ изменения условий трудового договора сложно назвать легитимным. Данный пробел, по нашему мнению, еще предстоит устранить законодателю, путем внесения дополнений в названную ст. 72. 2 ТК РФ и включения в понятие перевода изменение способа организации (выполнения) работы.

В контексте решения названной проблемы и дальнейшего развития дистанционной занятости важным, как представляется, является и определение в законодательстве возможности выполнения работы в условиях частичной (не охватывающей ста процентов рабочего времени работника) дистанционной работы. Данный вопрос неоднократно обсуждался в научной литературе, позиции ученых неоднозначны. Одни специалисты придерживаются мнения о невозможности такого объединения условий традиционного трудового договора и договора о дистанционной работе [2], что на практике выливается в рекомендации заключать с работниками два трудовых договора, один из которых – о дистанционной работе, либо заключать дополнительные соглашения о работе по совместительству. Аналогичной позиции по этому вопросу придерживаются и отдельные специалисты Минтруда[1].

Поддерживая другую точку зрения [3], полагаем, что такая позиция ошибочна, поскольку действующее трудовое законодательство, учитывая действующий принцип свободы трудового договора, не содержит императивного запрета на включение двух способов организации труда работника в единых трудовой договор. Более того, представляется, что такой вариант наиболее предпочтителен, поскольку позволяет стабилизировать трудовые отношения с конкретным работником и защитить его права от возможных нарушений со стороны работодателя.

Пандемия и переход значительного количества людей на дистанционную работу, изоляция их в рамках места проживания, наглядно проиллюстрировали еще одну проблему дистанционной работы – увеличенную продолжительность рабочего времени. Проведенное известным рекрутинговым порталом Super job исследование показало, что 66 % респондентов готовы вернуться на работу в офис после снятия соответствующих ограничений. Одной из причин, способствующих такому положению вещей, называется увеличение нагрузки и вынужденная постоянная связь с работодателем (18 % респондентов)[2].

Действующее трудовое законодательство закрепляет общее положение, позволяющее дистанционному работнику, если иное не предусмотрено трудовым договором, устанавливать режим рабочего времени и времени отдыха по его собственному усмотрению. Известное иностранным правопорядкам право «не быть связи» («право на офлайн») («right to be disconnected») пока не нашло своего закрепления в отечественном законодательстве.

Трудовое законодательство Франции закрепляет необходимость заключения между представителями работников и работодателем соглашения о времени отдыха («droit à la déconnexion»), которое будет включать техническую блокировку электронной почты. Сходные положения имеются в немецкой Декларации о психическом здоровье работников Германии, позволяющей претендовать на компенсацию за работу свыше нормальной продолжительности рабочего времени, ограничивать направления корпоративной почты в выходные дни[3].

Представляется, что похожие нормы должны быть определены в соответствующей статье главы 49.1 ТК РФ и закреплять обязанность работодателя ограничивать направление корпоративной почты, телефонных и иных звонков во внерабочее время, совершение иных действий, нарушающих право дистанционного работника на отдых.

---

[1] См. например, вопрос: Можно ли установить работнику частично дистанционную работу? (Консультация эксперта, Минтруд России, 2020) // Документ опубликован не был. Доступ из справочной правовой системы «Консультант Плюс».

[2] 67 % состоящих в браке россиян хотят вернуться на работу, а не трудиться удаленно// Исследовательский центр портала Superjob.ru: сайт. — Режим доступа:.
https://www.superjob.ru/research/articles/112349/67/ (Дата обращения - 01.05.2020).

[3] Eurofound and the International Labour Office (2017), *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Genev.

Сопряженным с рассматриваемой проблемой является вопрос установления пределов контроля со стороны работодателя за работниками в рабочее время. Крупные игроки на рынке IT-услуг (например, IT-гигант КРОК (CROC)[1]) предлагают технологические решения для отслеживания эффективности сотрудника, основанные на аналитике активности работника на компьютере, оценке временных затрат на отдельные операции, его телефонных переговоров, а также дополнительные методы контроля работников, обладающих особо важной (конфиденциальной) для работодателя информацией.

Безусловно, определенный объем контроля со стороны работодателя необходим и предопределен его статусом. Вместе с тем, установление указанного специального программного обеспечения, особенно, если для выполнения работы работник использует принадлежащее ему имущество (компьютер, телефон и т.п.), не должно умалять право работника на частную жизнь, на тайну переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных и иных сообщений (ст. 23 Конституции РФ), охрану здоровья работника (включая его психическое здоровье), а также соответствовать требованиям законодательства о защите персональных данных работника.

Немаловажен и вопрос о распределении расходов, возникающих у работника, в связи с дистанционной работой. Положения статьи 312.3 ТК РФ закрепляют, что такие вопросы определяются сторонами трудовых отношений в рамках трудового договора. На практике стороны, руководствуясь указанной нормой, как правило, устанавливают соответствующую компенсацию. Вместе с тем, полагаем, что условие о компенсации должно быть сформулировано законодателем в качестве императивного требования и определяться как обязательное условие трудового договора о дистанционной работе (аналогично положениям ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

Подводя итог вышеизложенному, следует отметить, что очерченный нами в настоящем исследовании круг проблем не носит исчерпывающего характера, и является лишь очевидными на первый взгляд пробелами, решение которых носит первоочередной характер, что позволит в ближайшей перспективе снизить количество нарушений прав названной категории работников, способствуя дальнейшему развитию законодательства о труде дистанционных работниов и единству правоприменительной практики.

Литература

1. *Васильева Ю.В., Шуралева С.В., Браун Е.А*. Правовое регулирование дистанционной работы: проблемы теории и практики: монография / науч. ред. Ю.В. Васильева. Пермь: ПГНИУ, 2016.
2. *Бережнов А.А*. Проблемы трудовых отношений 2019 г. (открытый диалог) // LF Academy: сайт. — Режим доступа: https://lfacademy.ru/course/2154004 (Дата обращения - 01.05.2020).
3. *Лютов Н. Л*. Дистанционный труд: опыт Европейского Союза и проблемы правового регулирования в России // Lex Russica. 2018. №10 (143).

Kasyanenko Tatyana Sergeevna, candidate of law, associate Professor of the Department of Civil law, don state technical University (1, Gagarin square, Rostov-on-Don, 344010, Russian Federation). E-mail: kasjants@yandex.ru

THE TRANSFORMATION OF THE LEGISLATION ON REMOTE EMPLOYMENT OF WORKERS DURING THE PANDEMIC

Abstract

This article is devoted to the study of topical issues of changes in the labor market in connection with the raging pandemic of coronovirus infection (COVID-19), the need to transform the understanding

[1] Бизнесу предложили следить за отправленными на удаленку сотрудниками // РБК: сайт . — Режим доступа: https://www.rbc.ru/technology_and_media/06/05/2020/5eab2a7f9a7947086cc481f5 (Дата обращения - 01.05.2020).

of distance employment, and the establishment of additional state guarantees for employees in this area. Some aspects of the activities of remote workers, the expansion of the transition to a remote work format to support employment of the population of the Russian Federation during the period of self-isolation are considered, and the necessary amendments to the legislation on remote work are predicted in the near future.

Keywords: *remote workers, telework, features of legal regulation of labor relations, pandemic of coronovirus infection (COVID-19).*

References

1. Vasil'eva YU.V., SHuraleva S.V., Braun E.A. Pravovoe regulirovanie distancionnoj raboty: problemy teorii i praktiki: monografiya / nauch. red. YU.V. Vasil'eva. Perm': PGNIU, 2016.
2. Berezhnov A.A. Problemy trudovyh otnoshenij 2019 g. (otkrytyj dialog) // LF Academy: sajt. – Rezhim dostupa: https://lfacademy.ru/course/2154004 (Data obrashcheniya - 01.05.2020).
3. Lyutov N. L. Distancionnyj trud: opyt Evropejskogo Soyuza i problemy pravovogo regulirovaniya v Rossii // Lex Russica. 2018. №10 (143).

УДК 347.9 DOI: 10.22394/2074-7306-2020-1-2-123-128

СПОРНЫЕ ВОПРОСЫ ПРАВОПРЕЕМСТВА В ЦИВИЛИСТИЧЕСКОМ ПРОЦЕССЕ

Алейниченко Вячеслав Геннадьевич кандидат юридических наук, доцент кафедры предпринимательского права, гражданского и арбитражного процесса, Ростовский институт (филиал) Всероссийского государственного университета юстиции (РПА Минюста России) (344000, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. 9-я линия/ Советская, 2/32). E-mail: slava8121@yandex.ru

Аннотация

В статье на основе материалов судебной практики освещаются некоторые дискуссионные вопросы, а также теоретические и практические проблемы применения процессуального законодательства, регламентирующего вопросы правопреемства при рассмотрении гражданских дел в судах общей юрисдикции, в арбитражных судах.

Проводится анализ юридической природы процессуального правопреемства, оснований его возникновения в гражданском и арбитражном процессе, особенностей процессуального правопреемства при рассмотрении судами дел, связанных с реализацией прав на получение наследниками компенсационных выплат, на которые имел право при жизни наследодатель, но которые не были ему перечислены.

Ключевые слова: *процессуальное правопреемство, материальное право, процессуальное право, суд, стороны, цивилистический процесс, гражданское дело, судебное решение.*

Вопросы процессуального правопреемства имеют важнейшее значение при рассмотрении и разрешении судами гражданских дел. Ведь правильное определение судом надлежащих сторон в процессе является необходимым и обязательным условием для вынесения законного и обоснованного решения по делу.

Однако в теории и практике гражданского и арбитражного процесса существует немало спорных вопросов, возникающих в процессе применения норм Гражданского процессуального кодекса РФ[1] и Арбитражного процессуального кодекса РФ[2] о процессуальном правопреемстве.

[1] Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 02.12.2019) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 46. Ст. 131.

[2] Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации от 24.07.2002 № 95-ФЗ (ред. от 02.12.2019) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 30. Ст. 9.