Трибуна молодых ученых

Татьяна Владимировна Соколова

Институт государства и права Российской академии наук
119019, Российская Федерация, Москва, ул. Знаменка, д. 10
E-mail: statav@mail.ru
SPIN-код: 3332-7790

DOI: 10.35427/2073-4522-2021-16-3-sokolova

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ

Аннотация. Пандемия коронавируса (COVID-19) оказала сильное влияние на все стороны жизни человека, в том числе и на сферу труда. Чтобы сдержать распространение вируса, в России были приняты различные меры по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения, в том числе перевод работников на дистанционный режим работы. Однако нормы, регламентирующие особенности регулирования труда дистанционных работников, закрепленные в гл. 49.1 ТК РФ, оказались недостаточно гибкими и ограничивали возможности применения информационно-коммуникационных технологий в трудовых отношениях, а недостаточное регулирование спровоцировало большое количество трудовых споров и нарушение трудовых прав работников.

Данная статья посвящена вопросам регулирования труда работников в условиях пандемии коронавируса (COVID-19), в том числе особенностям регулирования труда работников, переведенных на дистанционный режим работы. Автором исследуются вопросы, возникающие при переводе работников на дистанционный режим работы, оформления данного перевода, режима труда и отдыха данных работников, выполнения ими трудовых обязанностей и др.

Ключевые слова: пандемия, локдаун, дистанционная работа, трудовой договор, дополнительное соглашение, информационно-коммуникационные технологии, перевод

TATYANA V. SOKOLOVA

Institute of State and Law, Russian Academy of Sciences
10 Znamenska str., Moscow 119019, Russian Federation
E-mail: statav@mail.ru
SPIN-code: 3332-7790

PROTECTION OF EMPLOYEE LABOR RIGHTS IN THE FACED OF A PANDEMIC

Abstract. The coronavirus (COVID-19) pandemic had a profound impact on all aspects of human life, incl. and the world of labor. To contain the spread of the virus, various measures have been taken in Russia to ensure the sanitary and epidemiological well-being of the population, incl. transfer of employees to a remote mode of work. However, the norms governing the features of labor regulation of remote employees, enshrined in Chapter 49.1 of the Labor Code of the Russian Federation, turned out to be not flexible enough and limited the possibilities of using information and communication technologies in labor relations, and insufficient regulation provoked a large number of labor disputes and violation of labor rights of employees.

This article is devoted to the issues of labor regulation of employees in the context of the coronavirus (COVID-19) pandemic, including the specifics of labor regulation of employees transferred to teleworking mode. The author examines the issues that arise when employees are transferred to a remote mode of work, the execution of this transfer, the work and rest schedule of these employees, their performance of work duties, etc.

Keywords: pandemic, lockdown, telecommuting, employment contract, supplementary agreement, information and communication technologies, transfer

1. Введение

За период пандемии коронавируса (COVID-19) был нанесен существенный ущерб экономике, здравоохранению и социальной сфере во всех странах мира, что негативно отразилось и на сфере труда. Для сдерживания распространения вируса принимались такие меры, рекомендованные Всемирной организацией здравоохранения, как физическое дистанцирование, закрытие большинства предприятий и организаций и др. Одним из наиболее распространенных способов является так называемый локдаун, под которым «обычно понимается система мер, направленных на сокращение социальных взаимодействий между людьми и реализуемых прежде всего посредством ограничения их передвижения»¹. Данные ограничения вынудили компании всего мира переводить работников на удаленный режим работы, при котором работник может выполнять важнейшие функции, связанные

---

¹ Варламова Н.В. Локдаун как способ реагирования на пандемию COVID-19: анализ в контексте Европейской конвенции о защите прав человека // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2020. № 3 (87). С. 16.

со своей работой, с помощью информационно-коммуникационных технологий, находясь дома².

Для сдерживания распространения вируса в России были приняты различные меры по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения³, в том числе и перевод на дистанционный режим работы, которые носили императивный характер и распространялись на большинство организаций и предприятий.

Указом Мэра Москвы от 5 марта 2020 г. № 12-УМ «О введении режима повышенной готовности»⁴, например, было приостановлено посещение гражданами большинства территорий, зданий, строений, сооружений (помещений в них), где осуществлялась деятельность организаций и индивидуальных предпринимателей. Данные работодатели были вправе сохранить присутствие только тех лиц, которые обеспечивали охрану и содержание указанных объектов, а также поддержание процессов, которые не могут быть приостановлены с учетом их технологических особенностей, а также присутствие лиц, обеспечивающих начисление и выплату заработной платы. В организациях, деятельность которых не была приостановлена, необходимо было предпринять меры, направленные на минимизацию очного присутствия лиц, обеспечивающих осуществление соответствующих видов деятельности⁵.

Таким образом, работодатели и работники столкнулись с проблемами, требующими принятия быстрых и нестандартных решений, кардинальным образом повлиявших на трудовые отношения. Работодатели оперативно перевели своих сотрудников в период пандемии на домашний режим работы. Поскольку трудовое законодательство не позволяло легально оформлять данный перевод, возникло множество сложностей, связанных с рабочим временем и временем отдыха, использованием информационно-коммуникационных технологий,

---

² Удаленный режим работы в условиях пандемии COVID-19: руководство для работодателей. Женева: Международное бюро труда, май 2020 г. URL: https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_749872/lang-en/index.htm (дата обращения: 10.05.2021).

³ См.: Указ Президента РФ от 2 апреля 2020 г. № 239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» // СЗ РФ. 2020. № 14 (ч. 1). Ст. 2082.

⁴ СПС «КонсультантПлюс».

⁵ См.: *Ostrovskaja Iu.* COVID-19 and Labour Law: Russian Federation // Italian Labour Law e-Journal. 2020. Special Iss. 1. No. 1. P. 2.

заработной платой и другими вопросами. Легче всего перевод на удаленный режим работы осуществлялся компаниями, в которых был введен электронный документооборот и приняты надлежащие локальные нормативные акты. В остальных случаях работодатели переводили работников на удаленный режим работы без надлежащего материального обеспечения, возможности удаленного доступа или какого-либо оформления, что повлекло нарушение трудовых прав работников.

2. Правовое регулирование труда работников в условиях пандемии

В сложившихся обстоятельствах Министерство труда и социальной защиты РФ (Минтруд) и Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) дали ряд разъяснений и рекомендаций⁶, в соответствии с которыми было предложено использовать такие формы работы на дому, как удаленная работа, дистанционная работа и надомная работа⁷.

Например, при переводе на удаленный режим работы работодателю было достаточно подготовить приказ, содержащий список работников, которые будут осуществлять выполнение работы на дому, и определить порядок организации работы на дому, составить график и способы обмена информацией о выполнении работы, а также определить возможность использования ресурсов организации на дому. Кроме того, сотрудников следовало ознакомить с приказом о временном переводе на удаленную работу, содержащим указанную информацию.

Определенные сложности при применении на практике Рекомендаций Минтруда создавало то, что в них не были установлены четкие критерии отграничения удаленной работы от дистанционной. В обоих случаях предусматривалось выполнение трудовой функции вне места нахождения работодателя с использованием информационно-коммуникационных технологий. Возникали вопросы и при использовании неизвестного работодателям и практике термина «удаленная работа», так как понятие «удаленная работа» в законодательстве не разработано, а в Трудовом кодексе РФ (далее — ТК РФ) отсутствуют нормы, регулирующие данный режим работы. При таких обстоятельствах,

---

⁶ Письмо Минтруда России от 23 апреля 2020 г. № 14-2/10/П-3710 «О направлении Рекомендаций по применению гибких форм занятости в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции на территории РФ» // Официальные документы в образовании. 2020. № 13.

⁷ См.: *Дугужева М.Х.* Особенности трудовых отношений в период пандемии // Образование и право. 2020. № 4. С. 424.

на наш взгляд, установление удаленной работы не представлялось возможным без надлежащего правового регулирования⁸.

В свою очередь, такие виды работы, как дистанционная и надомная, регулировались трудовым законодательством и предполагали заключение трудового договора в соответствии с требованиями, установленными ТК РФ.

Вопросы организации надомной работы установлены гл. 49 ТК РФ и регламентируются в трудовом договоре. Между тем следует отметить, что не любую работу, выполняемую вне офиса, можно считать надомной, а только работу, имеющую материальный результат труда, что отличает ее от дистанционной работы⁹.

Наиболее приемлемым в период пандемии представлялся перевод работников на дистанционную работу, что в большей степени позволяло учесть интересы как работника, так и работодателя. Если работодатель принимал решение о переводе своих сотрудников на дистанционный режим работы, то он должен был учитывать требования законодательства, установленные для дистанционных работников. Однако при применении норм гл. 49.1 ТК РФ к работникам, состоящим в трудовых отношениях с данным работодателем, возникали определенные сложности. Например, не была регламентирована специфика оформления перевода на дистанционную работу по соглашению сторон, периодическое выполнение трудовой функции дистанционно или перевод уже работающего по трудовому договору работника на дистанционный режим работы в исключительных случаях, таких как пандемия. Минтрудом России предлагалось заключать с работником, переводимым на работу на дому, дополнительное соглашение к трудовому договору о переходе на дистанционную работу. Причем в связи с необходимостью соблюдения мер, направленных на предупреждение распространения эпидемии, данное соглашение предлагалось оформлять путем обмена электронными документами, а после снятия ограничений — в установленном законом порядке. Важно от-

---

⁸ См.: *Черных Н.В.* Трудовое законодательство России vs коронавирус: кто победит? // Актуальные проблемы российского права. 2020. Т. 15. № 5. С. 156.

⁹ См. также: *Васильева Ю.В., Шуралева С.В., Браун Е.А.* Правовое регулирование дистанционной работы: проблемы теории и практики: Монография. Пермь, 2016; *Герасимова Е.С.* Дистанционная и надомная работа: отличия // Кадровик. 2013. № 10. С. 16–21; *Закалюжная Н.В.* Дистанционная работа и схожие правоотношения // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2015. № 2. С. 76–91; Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. М., 2015.

метить, что издание приказа, не основанного на дополнительном соглашении, неправомерно, поскольку это противоречит ст. 72 и ч. 2 ст. 312.1 ТК РФ. Также и способ изменения условий трудового договора, предложенный Минтрудом России, сложно назвать легитимным¹⁰.

Нормы главы о дистанционных работниках оказались не достаточно гибкими и эффективными, а также ограничивали возможности применения информационно-коммуникационных технологий в трудовых отношениях в изменившихся условиях. Трудовое законодательство оказалось не готовым к массовому переводу работников на удаленный режим работы. Отсутствовала регламентация перевода данных работников, процедура обмена электронными документами требовала наличия у сторон электронной квалифицированной цифровой подписи и др. Работодатели для уведомления работников о переходе на данный режим работы использовали такие способы, как электронные письма, приказы и ознакомление с ними, а также в редких случаях заключали дополнительное соглашение к трудовому договору о переходе на дистанционный режим работы, рекомендованный Минтрудом России и специалистами в области трудового права. Оставался не урегулированным вопрос временной дистанционной занятости, которая до пандемии чаще всего основывалась на устных договоренностях руководителя и подчиненного¹¹, что часто порождало трудовые споры.

Так, истец обратился с иском в суд о признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании заработной платы, компенсации за задержку выплаты заработной платы, заработной платы за период вынужденного прогула, компенсации морального вреда, внесении записи в трудовую книжку, указав, что он неправомерно был уволен с работы по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, обосновав это тем, что выходил на работу в соответствии с утвержденным графиком, и два дня в неделю работал дистанционно. Решением Зюзинского районного суда г. Москвы от 9 декабря 2019 г. в иске С. о восстановлении на работе было отказано. Определением апелляционной инстанции Московского городского суда от 8 июля 2020 г. решение Зюзинского районного суда г. Москвы от 9 декабря 2019 г. было отменено и поста-

¹⁰ См.: *Касьяненко Т.С.* Трансформация законодательства о дистанционной занятости работников в период пандемии // Северо-Кавказский юридический вестник. 2020. № 2. С. 120.

¹¹ См.: *Коришнуова Т.Ю.* Договор о дистанционной работе как способ оформления нетипичных трудовых отношений // Журнал российского права. 2020. № 2. С. 121; *Филиппов В.* Четыре минуса дистанционной работы // Трудовые споры. 2019. № 9. URL: <https://e.tspor.ru/752417> (дата обращения: 15.05.2021).

новлено новое решение, которым иск С. был удовлетворен в части признания незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе, выплаты заработной платы за период вынужденного прогула, компенсации морального вреда, внесении записи в трудовую книжку. В остальной части решение суда было оставлено без изменения.

Удовлетворяя требования истца, судебная коллегия установила, что работник работал по трудовому договору, обязательным включением в который является условие о месте работы, другие условия, которые не ухудшают положение работника, в частности об уточнении места работы или о рабочем месте. Кроме того, трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, изменение же определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон, за исключением предусмотренных ТК РФ случаев. Дистанционными работниками считаются лица, заключившие договор о дистанционной работе (ч. 2 ст. 312.2 ТК РФ), а режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается им по своему усмотрению (ч. 1 ст. 312.4 ТК РФ). Исходя из изложенного и понятия дистанционной работы, закрепленного в ч. 1 ст. 312.1 (в предыдущей редакции), суд указал, что трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании заключенного ими в письменной форме трудового договора, обязанность по надлежащему оформлению которого возлагается на работодателя. Изменение условий трудового договора допускается по соглашению сторон и в письменной форме. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным в случае фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или уполномоченного представителя. Соответственно следует считать заключенным и не оформленным в письменной форме соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора, если работник приступил к работе в таких условиях с ведома или по поручению работодателя.

Таким образом, судебная практика исходила из того, что устное соглашение сторон считалось фактическим допущением работника к исполнению трудовых обязанностей вне места нахождения работодателя и обязывала работодателя заключать с работником дополнительное соглашение, конкретизировав в нем рабочее место и режим труда.

Очевидно, что пандемия коронавируса (COVID-19) негативно сказалась на трудовых отношениях, подвергшихся изменениям в этот период и продолжающих испытывать ее влияние, она выявила проблемы

законодательства, в том числе и российского, в вопросах регулирования отношений с применением информационно-коммуникационных технологий. В этой связи возникла необходимость внесения изменений в трудовое законодательство в части регулирования труда работников, выполняющих трудовую функцию дистанционно.

Так, Федеральным законом от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ «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»¹² были внесены изменения в гл. 49.1 ТК РФ, которые коснулись понятия дистанционной работы, особенностей приема и увольнения дистанционных работников, расширения возможностей применения информационно-коммуникационных технологий, сетей связи общего пользования и др. для выполнения трудовых обязанностей.

Изменения, внесенные в главу о дистанционных работах, сделали нормы более гибкими и позволили привлекать работников к временной дистанционной занятости на период, не превышающий шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения трудовой функции дистанционно и периодов выполнения трудовой функции на стационарном рабочем месте, а также временно переводить работников на дистанционную работу в исключительных случаях, установленных ст. 312.9 ТК РФ.

Был упорядочен понятийный аппарат, а дистанционная работа и удаленная в законе определены как синонимы, в отличие от рекомендаций Минтруда России, где эти виды занятости разграничивались. В свою очередь, Рекомендации, принятые Международной организацией труда¹³, выделяют «удаленный режим работы», понимая под ним дистанционную работу на дому и отграничивая его от дистанционной работы, которая может осуществляться в различных местах вне основного места работы или производственного объекта работодателя. «Удаленный режим работы», как представляется, соответствует временной дистанционной занятости по российскому законодательству, поскольку в случае привлечения работника к выполнению трудовой функции вне места нахождения работодателя временно (непрерывно

¹² СПС «КонсультантПлюс».

¹³ Удаленный режим работы в условиях пандемии COVID-14: руководство для работодателей. Женева: Международное бюро труда, май 2020 г. URL: https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_749872/lang-en/index.htm (дата обращения: 10.05.2021).

в течение срока, не превышающего шести месяцев, или периодически, с чередованием периодов выполнения трудовой функции дистанционно и на стационарном рабочем месте), в трудовом договоре целесообразно оговаривать место нахождения работника, по которому выполняется трудовая функция дистанционно¹⁴. Это связано с тем, что законодательно установлена возможность вызова данного работника для выполнения работы на стационарном рабочем месте. Если, например, работник проживает в населенном пункте, в котором расположено его стационарное рабочее место, то можно установить, что данный дистанционный работник, вызванный работодателем для выполнения трудовой функции на стационарном рабочем месте, обязан явиться на работу не позднее следующего рабочего дня, что будет не верным в отношении работника, проживающего в другой местности. То есть у работника должна быть реальная возможность приступить к выполнению трудовых обязанностей на стационарном рабочем месте работодателя в обозначенный срок. Конкретные порядок и условия вызова (или выхода) данных работников должны быть определены локальным актом работодателя, трудовым договором или дополнительным соглашением к нему во избежание спорных ситуаций.

Важным нововведением является закрепление в ТК РФ вопросов взаимодействия дистанционного работника и работодателя (ст. 312.3). Ранее не был регламентирован порядок организации работы данных работников, т.е. каким образом должно осуществляться взаимодействие между сотрудниками и руководителем, как сотрудник отчитывается о выполненной работе, по каким критериям оценивается качество и количество выполненной работы и контролируется результат их труда. Это соответствует и позиции Роструда, который обоснованно считал, что при переводе сотрудников на удаленную работу работодателю было необходимо отражать в приказе график работы, способы обмена информацией о производственных заданиях и их выполнении, возможность использования ресурсов организации на дому с согласия работника, с чем работник должен был быть ознакомлен.

В связи с вступившими в силу изменениями законодатель обязал работодателя разработать и принять локальный акт, регулирующий труд дистанционных работников, устанавливающий особенности взаимодействия сторон в электронном виде, в том числе порядок

---

¹⁴ См также: *Gerasimova E., Korshunova T., Chernyaeva D.* New Russian Legislation on Employment of Teleworkers: Comparative Assessment and Implications for Future Development // *Право. Журнал Высшей школы экономики*. 2017. № 2. С. 122.

и сроки для обмена документами, связанными с выполнением трудовой функции дистанционно, передачи результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, ознакомления с локальными актами организации, установлением режима труда и времени отдыха и др. Важно отметить, что избранная работодателем форма обмена документами в электронном виде должна обеспечивать фиксацию факта их получения работником и (или) работодателем.

Также внесены изменения и в процедуру обмена электронными документами. Если ранее взаимодействие работника и работодателя осуществлялось исключительно с применением квалифицированной электронной цифровой подписи, то сейчас обмен документами упростился. Это связано с тем, что стоимость и порядок оформления квалифицированной электронной цифровой подписи ограничивали возможности распространения дистанционной работы. По этой причине, а также для максимального перехода на электронный документооборот в рамках регулирования труда дистанционных работников было предложено использовать усиленную квалифицированную электронную подпись работодателя и усиленную квалифицированную электронную подпись или усиленную неквалифицированную электронную подпись работника только в строго установленных ч. 1 ст. 312.3 ТК РФ случаях. Например, при заключении трудового договора и расторжении трудового договора в электронном виде, при заключении в электронном виде договора о материальной ответственности или внесении в него изменений и др. С использованием усиленных электронных подписей в вышеназванных случаях дистанционный работник и работодатель осуществляют и обмен документами, а также направляют подтверждение получения документов и информации от другой стороны. В остальных случаях обмен электронными документами в организации осуществляется любым способом, закрепленным в локальном акте организации, трудовым договором или дополнительным соглашением к нему.

Нормы, посвященные вопросам рабочего времени и времени отдыха дистанционных работников, также подверглись определенным изменениям, которые в первую очередь коснулись временной дистанционной работы, предоставления отпусков и др. Руководствуясь положениями ст. 312.4 ТК РФ, режим рабочего времени и времени отдыха данных работников определяется ими по своему усмотрению, если не установлено иное. Таким образом, работодателю следует включить требования о соблюдении установленного в организации графика работы и обеспечить учет отработанного работником времени.

Несмотря на то что законодатель не принял норму, содержащуюся в первой редакции Проекта федерального закона № 973264-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы»¹⁵, закрепляющую право дистанционного работника не быть круглосуточно на связи с работодателем и не отвечать на письма и звонки в определенные временные интервалы, он предложил решать данную проблему через установление порядка взаимодействия дистанционного работника и работодателя. Так, ч. 6 ст. 312.4 ТК РФ установлено, что время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время. В связи с чем возникает вопрос, будет ли оплачиваться как сверхурочная работа взаимодействие сторон, которое осуществляется во внерабочее время? Если работодатель направляет дистанционному работнику задание во время отпуска, считается ли это отзывом из отпуска?

Учеными в области трудового права уже ставился вопрос о необходимости урегулирования положений о рабочем времени дистанционных работников и, в частности, их права не быть круглосуточно на связи с работодателем и не отвечать на письма и звонки в определенные временные интервалы¹⁶. Применение цифровых технологий оказывает сильное влияние на труд работников. От работников ожидают, что они будут доступны в любое время и в любом месте¹⁷, вследствие чего стирается грань между рабочим временем и временем отдыха.

Превращение времени отдыха в рабочее время ведет к нарушению охраны труда¹⁸, и можно полагать, к нарушению охраны здоровья, гарантии которых установлены в Конституции РФ (п. 7 ст. 44). Представляется удачным закрепление в локальном акте организации условия, позволяющего осуществлять взаимодействие сторон в течение периода, установленного правилами внутреннего трудового распоряд-

---

¹⁵ Проект федерального закона № 973264-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы» // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁶ См.: *Лютков Н.Л.* Дистанционный труд: опыт Европейского Союза и проблемы правового регулирования в России // *Lex Russica*. 2018. № 10 (143) С. 34.

¹⁷ См.: *Huws U.* New Forms of Platform Employment or CROWD Work // *The Digital Economy and the Single Market — Employment Prospects and Working Conditions in Europe*. Brussels, 2016. P. 71. URL: <https://www.feps-europe.eu/Assets/Publications/PostFiles/417.pdf> (дата обращения 15.05.2021).

¹⁸ См.: *Никитинский В.И.* Эффективность норм трудового права. М., 1971. С. 46—47; *Сойфер В.Г.* Технический прогресс. Кадры. Труд. Челябинск, 1973. С. 47.

ка организации, в том числе и с учетом особенностей, установленных для работников соответствующих категорий, а также запрет привлекать работника к исполнению трудовых обязанностей за пределами установленного рабочего времени без его согласия. Так называемое право работника «на отключение» закреплено, например, в Трудовом кодексе Франции (п. 7 ст. 12242-8), одобренной французским парламентом 21 июля 2016 г.¹⁹, в соответствии с которым французские работники вправе не отвечать на письма (электронной почты) и на звонки в целях соблюдения права на время отдыха²⁰.

Еще одной новеллой является обязанность обеспечения дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. В случае использования работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования и др., с согласия или ведома работодателя и в его интересах, установлена обязанность работодателя выплачивать компенсацию, а также возмещать расходы, связанные с их использованием. Если необходимое оборудование у работника есть, то работодатель может возместить расходы, понесенные работником при выполнении работы, как, например, оплата услуг связи и Интернета, использования личного программного обеспечения и др. (ст. 188, ст. 312.3 ТК РФ).

Специалисты в области трудового права считают, что, несмотря на то, что у работника дома есть собственное оборудование и другие технические средства, необходимые для выполнения трудовых обязанностей, работодателю следует предоставить свое во избежание материальной ответственности, а также выплат компенсации за техническое обеспечение²¹. Представляется, что предоставление работодателем оборудования, а также проведение инструктажа по работе с ним и оснащение рабочего места в большей степени позволит избежать травматизма и гарантирует дистанционным работникам здоровые и безопасные условия труда при выполнении трудовых обязан-

¹⁹ См.: *Новрадова-Василиади С.М.* Правовое регулирование рабочего времени по законодательству Российской Федерации и отдельных стран Европейского Союза (сравнительно-правовой анализ): Дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2019. С. 179.

²⁰ См.: *Чесалина О.В.* Работа на основе интернет-платформ (crowdwork и work on demand via apps) как вызов трудовому и социальному праву // *Трудовое право в России и за рубежом.* 2017. № 1. С. 52.

²¹ См.: *Шестерякова И.В., Шестеряков И.А.* Дистанционная работа в России и за рубежом в период пандемии: сравнительно-правовой анализ // *Правовая политика и правовая жизнь.* 2021. № 1. С. 95.

ностей. Обеспечение работников средствами труда, необходимыми для выполнения работы на дому, установления удаленного подключения к рабочему месту и др. рекомендуется отразить в дополнительном соглашении к трудовому договору. Также можно указать, что данное оборудование может быть использовано работником только для выполнения порученной ему работы.

Несмотря на то что обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда дистанционных работников в принципе ограничены²², однако в целях обеспечения безопасных условий и охраны труда работников, переведенных на дистанционный режим работы, работодатель должен ознакомить их с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Кроме того, поскольку большинству работников, переведенных на работу на дому, сложно организовать рабочее место, приспособленное для длительной работы, работодателю рекомендуется проинформировать работников по вопросам охраны здоровья работников, переведенных на дистанционную работу. Важно отразить обязанность работника о поддержании регулярной связи с работодателем, извещать его об обнаружении признаков заболевания или о других рисках здоровью и безопасности.

Помимо вопросов охраны труда и здоровья, за работником сохраняются обязанности, установленные Трудовым кодексом и договором, в том числе правилами внутреннего распорядка, соблюдения различных правил и положений, действующих у работодателя, бережного отношения к имуществу работодателя и др.

Законодательно регламентирован и порядок временного перевода работников по инициативе работодателя на дистанционный режим работы. В соответствии со ст. 312.9 ТК РФ в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в других исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случае принятия решения органом государственной власти или органом местного самоуправления работник без его согласия может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу в целях охраны его

---

²² См.: Васильева Ю.В., Шуралева С.В. Дистанционная работа в России проблемы правоприменения // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2016. Вып. 32. С. 221.

здоровья и безопасности. В данных случаях предусмотрен упрощенный порядок перевода, не требующий заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам, а осуществляющийся на основании издания локального нормативного акта, содержащего указание на обстоятельство (случай), послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу; список работников, срок перевода, порядок организации труда данных работников, в том числе режим рабочего времени, порядок и способ взаимодействия работника с работодателем, и др. Обязанностью работодателя является ознакомление работника с данным приказом любым способом, позволяющим достоверно подтвердить его получение. На этот период на работника распространяются гарантии, предусмотренные гл. 49.1 ТК РФ, регулирующей труд дистанционных работников, в том числе гарантии по оплате труда, и др.²³

3. Заключение

С начала пандемии трудовые отношения подверглись серьезным изменениям, что явилось основанием для принятия незамедлительных мер по устранению ее последствий всеми странами мира, в том числе и внесение изменений в законодательство, регулирующее труд работников с использованием информационно-коммуникационных технологий. Международной организацией труда в мае 2020 г. было разработано руководство для работодателей²⁴, содержащее рекомендации для компаний, которые перевели свой персонал на «удаленный режим» работы. Данное руководство подготовлено в целях соблюдения трудового законодательства в сложных и меняющихся условиях,

---

²³ Роструд в своих рекомендациях подчеркнул, что включение в трудовой договор дополнительных условий о работе вне места расположения работодателя в связи распространением коронавируса не лишает работников гарантий, предусмотренных ТК РФ. Соответственно работник обязан выполнять весь объем работы в соответствии с его должностными обязанностями, а работодатель оплачивать его труд в соответствии с условиями трудового договора. Если работник трудится полное время и выполняет объем работы, снижение работодателем заработной платы работника в одностороннем порядке будет считаться нарушением трудового законодательства. URL: <https://www.rostrud.ru> (дата обращения 15.05.2020).

²⁴ Удаленный режим работы в условиях пандемии COVID-14: руководство для работодателей. Женева: Международное бюро труда, май 2020 г. URL: https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_749872/lang-en/index.htm (дата обращения: 10.05.2021).

а также охраны здоровья работников и сохранения безопасных условий труда.

В Российской Федерации в целях охраны здоровья граждан было принято большое количество мер, в том числе и внесение изменений в ТК РФ, в части регулирования труда дистанционных работников. Изменения коснулись наиболее важных вопросов, таких как рабочее время и время отдыха, осуществление взаимодействия сторон трудовых отношений, возникновение, изменение и прекращение трудовых отношений с дистанционным работником и др. Эти изменения были направлены на создание благоприятных условий труда, установление государственных гарантий, на защиту прав и интересов сторон трудовых отношений. Использование информационно-коммуникационных технологий для обеспечения реализации мер по предотвращению распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19), а также совершенствование законодательства, регулирующего труд работников, выполняющих трудовую функцию дистанционно, позволит привлекать к дистанционной работе работников разных профессий и должностей.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

Варламова Н.В. Локдаун как способ реагирования на пандемию COVID-19: анализ в контексте Европейской конвенции о защите прав человека // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2020. № 3 (87). С. 15–25. DOI: 10.35750/2071-8284-2020-3-15-25

Васильева Ю. В., Шуралева С.В. Дистанционная работа в России: проблемы правоприменения // Вестник Пермского университета. Юридические науки. Вып. 32. 2016. С. 216–225. DOI: 10.17072/1995-4190-2016-32-216-225

Васильева Ю.В., Шуралева С.В., Браун Е.А. Правовое регулирование дистанционной работы: проблемы теории и практики: Монография. Пермь: Перм. гос. науч.-исслед. ун-т, 2016.

Герасимова Е.С. Дистанционная и надомная работа: отличия // Кадровик. 2013. № 10. С. 16–21.

Дугужева М.Х. Особенности трудовых отношений в период пандемии // Обращение и право. 2020. № 4. С. 423–426. DOI 10.24411/2076-1503-2020-10466

Закалюжная Н.В. Дистанционная работа и схожие правоотношения // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2015. № 2. С. 76–91.

Касьяненко Т.С. Трансформация законодательства о дистанционной занятости работников в период пандемии // Северо-Кавказский юридический вестник. 2020. № 2. С. 119–123. DOI: 10.22394/2074-7306-2020-1-2-123-128

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. М.: Норма; ИНФРА-М, 2015.

Коршунова Т.Ю. Договор о дистанционной работе как способ оформления нетипичных трудовых отношений // Журнал российского права. 2020. № 2. С. 112–125. DOI: 10.12737/jrl.2020.021

Люттов Н.Л. Дистанционный труд: опыт Европейского Союза и проблемы правового регулирования в России // Lex Russica. 2018. № 10 (143). С. 30–39. DOI: 10.17803/1729-5920.2018.143.10.030-039

Никитинский В.И. Эффективность норм трудового права. М.: Юридическая литература, 1971.

Новрадова-Василиади С.М. Правовое регулирование рабочего времени по законодательству Российской Федерации и отдельных стран Европейского Союза (сравнительно-правовой анализ): Дисс. ... канд. юрид. наук. М.: МГУ им. М.В. Ломоносова, 2019.

Сойфер В.Г. Технический прогресс. Кадры. Труд. Челябинск: Юж.-Урал. кн. изд-во, 1973.

Филиппов В. Четыре минуса дистанционной работы // Трудовые споры. 2019. № 9. URL: <https://e.tsprg.ru/752417> (дата обращения: 15.05.2021).

Черных Н.В. Трудовое законодательство России vs коронавирус: кто победит? // Актуальные проблемы российского права. 2020. Т. 15. № 5. С. 151–159. DOI: 10.17803/1994-1471.2020.114.5.151-159

Чесалина О.В. Работа на основе интернет-платформ (crawdwork и work on demand via apps) как вызов трудовому и социальному праву // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 1. С. 52–55.

Шестерякова И.В., Шестеряков И.А. Дистанционная работа в России и за рубежом в период пандемии: сравнительно-правовой анализ // Правовая политика и правовая жизнь. 2021. № 1. С. 92–100.

Gerasimova E., Korshunova T., Chernyaeva D. New Russian Legislation on Employment of Teleworkers: Comparative Assessment and Implications for Future Development // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2017. № 2. С. 124–128.

Huws U. New forms of platform employment or crowd work // The digital economy and the single market — employment prospects and working conditions in Europe. Brussels: FEPS, 2016.

Ostrovskaja Iu. COVID-19 and Labour Law: Russian Federation // Italian Labour Law e-Journal Special. 2020. 13 (1S). DOI: <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/10791>

REFERENCES

Chernykh, N.V. (2020). Trudovoe zakonodatel'stvo Rossii vs koronavirus: kto pobedit? [Labor Legislation in Russia vs Coronavirus: Who will Win?]. *Aktual'nye problemy Rossijskogo prava* [Actual Problems of Russian Law], 15(5), pp. 151–159. DOI: 10.17803/1994-1471.2020.114.5.151-159 (in Russ.).

Chesalina, O.V. (2017). Rabota na osnove internet-platform (crawdwork i work on demand via apps) kak vyzov trudovomu i sotsial'nomu pravu [Work Based on Internet Platforms (Crowd Work and Work on Demand via Apps) as a Challenge to Labor and Social Law]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* [Labor Law in Russia and Abroad], 1, pp. 52–55. (in Russ.).

Duguzheva, M. Kh. (2020). Osobennosti trudovykh otnoshenii v period pandemii [Features of Labour Relations During the PANDEMIC]. *Obrazovanie i pravo* [Education and Law], 4, pp. 423–426. DOI 10.24411/2076-1503-2020-10466 (in Russ.).

Filippov, V. (2019). Chetyre minusa distantsionnoi raboty [Four Disadvantages of Telecommuting]. *Trudovye spory* [Labor Disputes], 9, URL: <https://e.tspor.ru/752417> (Accessed: 15.05.2021) (in Russ.).

Gerasimova, E., Korshunova, T. and Chernyaeva, D. (2017). New Russian Legislation on Employment of Teleworkers: Comparative Assessment and Implications for Future Development. *Pravo. Zhurnal Vysshei shkoly ekonomiki* [Law. Journal of the Higher School of Economics], 2, pp. 124–128. (in Eng.).

Gerasimova, E.S. (2013). Distantsionnaya i nadomnaya rabota: otlichiya [Remote and home-based work: Differences]. *Kadrovik* [Personnel Officer], 10, pp. 16–21. (in Russ.).

Huws, U. (2016). New forms of platform employment or crowd work. In: *The digital economy and the single market — employment prospects and working conditions in Europe*. Brussels: FEPS, 2016. (in Eng.).

Kas'yanenko, T.S. (2020). Transformatsiya zakonodatel'stva o distantsionnoi zanyatosti rabotnikov v period pandemii [The Transformation of the Legislation on Remote Employment of Workers during the Pandemic]. *Severo-kavkazskii yuridicheskii vestnik* [North Caucasus Legal Vestnik], 2, pp. 119–123. DOI: 10.22394/2074-7306-2020-1-2-123-128 (in Russ.).

Korshunova, T.Yu. (2020). Dogovor o distantsionnoi rabote kak sposob oformleniya netipichnykh trudovykh [Remote Work Agreement as a way to Formalize Atypical Labor Relations]. *Zhurnal rossiiskogo prava* [Journal of Russian Law], 2, pp. 112–125. DOI: 10.12737/jrl.2020.021 (in Russ.).

Kurennoy, A.M., Mavrin, S.P., Safonov, V.A. and Khokhlov, E. B. eds. (2015). *Kommentarii k Trudovomu kodeksu Rossiiskoi Federatsii* [Commentary on the Labour Code of the Russian Federation]. Moscow, Norma; INFRA-M. (in Russ.).

Lyutov, N.L. (2018). Distantsionnyi trud: opyt Evropeiskogo Soyuzha i problemy pravovogo regulirovaniya v Rossii [Remote Work: the Experience of the European Union and the Problems of Legal Regulation in Russia]. *Lex Russica*, 10 (143), pp. 30–39 DOI: 10.17803/1729-5920.2018.143.10.030-039 (in Russ.).

Nikitinskii, V.I. (1971). *Effektivnost' norm trudovogo prava* [The Effectiveness of Labor Law]. Moscow, Legal Literature. (in Russ.).

Novradova-Vasiliadi, S.M. (2019). *Pravovoe regulirovanie rabochego vremeni po zakonodatel'stvu Rossiiskoi Federatsii i otdel'nykh stran Evropeiskogo Soyuzha (Sravnitel'no-Pravovoi Analiz)* [Legal Regulation of working Hours under the Legislation of the Russian Federation and Individual Countries of the European Union (Comparative Legal Analysis)]. The Candidate of Legal Sciences Thesis. Moscow: Moscow State University by M.V. Lomonosov. (in Russ.).

Ostrovskaya, Iu. (2020). COVID-19 and Labour Law: Russian Federation. *Italian Labour Law e-Journal*, 13(1S). DOI: <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/10791> (in Eng.).

Shesteryakova, I.V. and Shesteryakov, I.A. (2021). Distsionnaya rabota v Rossii i za rubezhom v period pandemii: sravnitel'no-pravovoi analiz [Teleworking in Russia and Abroad in Pandemic Time: Comparative Legal Analysis]. *Legal Policy and Legal Life*, 1, pp. 92–100. (in Russ.).

Soifer, V.G. (1973). *Tekhnicheskii progress. Kadry* [Technical Progress. Stuff]. Labor — Chelyabinsk: South-Ural book publishing house. (in Russ.).

Varlamova, N.V. (2020). Lokdaun kak sposob reagirovaniya na pandemiyu COVID-19: analiz v kontekste Evropeiskoi konventsii o zashchite prav cheloveka [Lock-down as a Response to the COVID-19 Pandemic: Analysis in the Context of the European Convention on Human Rights]. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta MVD Rossii* [Bulletin of the St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia], 3 (87), pp. 15–25. DOI: 10.35750/2071-8284-2020-3-15-25 (in Russ.).

Vasil'eva, Yu. V and Shuraleva, S.V. (2016). Pravovoe regulirovanie distantsionnoi raboty: problemy teorii i praktiki: monografiya [Legal regulation of remote work: challenges of theory and practice]. *Perm University Bulletin. Juridical Sciences*, 32, pp. 216–225. DOI: 10.17072/1995-4190-2016-32-216-225 (in Russ.).

Vasil'eva, Yu.V., Shuraleva, S.V. and Braun, E.A. (2016). *Distsionnaya rabota v Rossii problemy pravoprimeneniya* [Remote Work in Russia: Issues of Law Enforcement]. Perm, Perm State Research University Press. (in Russ.).

Zakalyuzhnaya, N.V. (2015). Distsionnaya rabota i skhozhie pravootnosheniya [Distance work and similar legal relations]. *Pravo. Zhurnal Vysshei shkoly ekonomiki* [Law. Journal of the Higher School of Economics], 2, pp. 76–91.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ:

Соколова Татьяна Владимировна — младший научный сотрудник сектора гражданского права, гражданского и арбитражного процесса Института государства и права Российской академии наук.

AUTHOR'S INFO:

Tatyana V. Sokolova — junior researcher, Civil Law and civil procedure Department, Institute of State and Law of the Russian Academy of Sciences.

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ:

Соколова Т.В. Защита трудовых прав работников в условиях пандемии // Труды Института государства и права РАН / Proceedings of the Institute of State and Law of the RAS. 2021. Т. 16. № 3. С. 154–171. DOI: 10.35427/2073-4522-2021-16-3-sokolova

FOR CITATION:

Sokolova, T.V. (2021). Protection of Labor Rights of Employees in a Pandemic. *Trudy Instituta gosudarstva i prava RAN — Proceedings of the Institute of State and Law of the RAS*, 16(3), pp. 154–171. DOI: 10.35427/2073-4522-2021-16-3-sokolova