

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ДИСТАНЦИОННОЙ (УДАЛЕННОЙ) РАБОТЫ: ВОПРОСЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ (ОБЗОР «КРУГЛОГО СТОЛА»)

© 2021 г. С. Ю. Чуча

Институт государства и права Российской академии наук, г. Москва

E-mail: romashkin1933@mail.ru

Поступила в редакцию 16.02.2021 г.

Аннотация. Обзор содержит тезисы выступлений участников «круглого стола» «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы: вопросы теории и практики», проведенного 26 января 2021 г. междисциплинарным Центром правовых исследований в области трудового права и права социального обеспечения Института государства и права Российской академии наук. В обсуждении приняли участие сотрудники междисциплинарного Центра, представители разных направлений науки (юристы, социологи, историки, философы) и отраслей права: теории и истории государства и права, конституционного права, трудового права и права социального обеспечения, гражданского права и процесса, семейного права и др. В фокусе внимания участников «круглого стола» находились условия, предпосылки и перспективы правового регулирования дистанционного (удаленного) труда в условиях смены экономической модели общества. Обсуждавшиеся проблемы, как правило, лежат на стыке разных отраслей права, экономики, психологии и социологии, носят межотраслевой и междисциплинарный характер. Только комплексный подход к их решению позволяет достичь реальных практических результатов в оптимизации регулирования соответствующих отношений.

Ключевые слова: Трудовой кодекс РФ, дистанционная работа, удаленная работа, дистанционный труд, цифровая экономика, пандемия, концепция пенсионного обеспечения, междисциплинарное исследование.

Цитирование: Чуча С.Ю. Правовое регулирование дистанционной (удаленной) работы: вопросы теории и практики (Обзор «круглого стола») // Государство и право. 2021. № 4. С. 155–160.

DOI: 10.31857/S102694520014359-5

LEGAL REGULATION OF REMOTE WORK: QUESTIONS OF THEORY AND PRACTICE (REVIEW OF THE “ROUND TABLE”)

© 2021 S. Yu. Chucha

Institute of State and Law of the Russian Academy of Sciences, Moscow

E-mail: romashkin1933@mail.ru

Received 16.02.2021

Abstract. The review contains the theses of the presentations of the participants of the “Round Table” “On Amendments to the Labor Code of the Russian Federation regarding the regulation of remote (remote) work: Issues of theory and practice”, held on January 26, 2021 by the interdisciplinary Center for Legal Research in the field of Labor Law and social security law of the Institute of State and Law of the Russian Academy of Sciences. The discussion was attended by employees of the interdisciplinary Center, representatives of various fields of science (lawyers, sociologists, historians, philosophers) and branches of law: theory and history of state and law, Constitutional Law, Labor Law and social security law, Civil Law and procedure, Family Law, etc. The

participants of the round table focused on the conditions, prerequisites and prospects for the legal regulation of remote (remote) work in the context of changing the economic model of society. The problems discussed, as a rule, lie at the intersection of different branches of law, economics, psychology and sociology, are intersectoral and interdisciplinary in nature. Only an integrated approach to their solution allows us to achieve real practical results in optimizing the regulation of relevant relations.

Key words: Labor Code of the Russian Federation, remote work, digital economy, pandemic, pension provision concept, interdisciplinary research.

For citation: Chucha, S. Yu. (2021). Legal regulation of remote work: questions of theory and practice (Review of the "Round Table") // Gosudarstvo i pravo=State and Law, No. 4, pp. 155–160.

26 января 2021 г. в Москве междисциплинарным Центром правовых исследований в области трудового права и права социального обеспечения Института государства и права Российской академии наук был проведен «круглый стол» «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы: вопросы теории и практики».

Междисциплинарный Центр правовых исследований в области трудового права и права социального обеспечения (ЦТП ИГП РАН) был создан приказом директора Института государства и права РАН от 17 ноября 2020 г. № 677 в целях формирования актуальной межотраслевой правовой модели трудовых и социальных отношений, содействия развитию справедливых и сбалансированных трудовых отношений в условиях свободы, равенства, уважения человеческого достоинства, выявления проблем в области социально-трудовых отношений, разработки, предложения и продвижения механизмов их решения. Задачами Центра являются: проведение фундаментальных, прикладных и междисциплинарных научных исследований по актуальным проблемам трудового права и права социального обеспечения; научно-экспертное обеспечение законопроектной деятельности Федерального Собрания РФ, Президента РФ, Верховного Суда РФ, Правительства РФ и других государственных органов; научно-методическое и кадровое обеспечение развития науки и образования; распространение накопленного в Институте научного опыта; развитие международного сотрудничества в этой области научной деятельности.

«Круглый стол», посвященный теоретическим и практическим проблемам правового регулирования дистанционного (удаленного) труда, стал первым научно-практическим мероприятием такого рода, проведенном ЦТП ИГП РАН в 2021 г., объявленном Указом Президента РФ Годом российской науки.

Открыл обсуждение директор Института государства и права Российской академии наук, член-корр. РАН А.Н. Савенков, подчеркнув острую потребность в открытом и принципиальном обсуждении

проблем, складывающихся в правовом регулировании трудовых и социально-обеспечительных отношений в современный период, характеризующийся обострением взаимодействия работников и работодателей, вызванном общим дефицитом финансовых ресурсов. Особенностью текущей ситуации стало снижение числа квалифицированных специалистов рабочих специальностей на фоне роста продолжительности трудовой жизни, практическое отсутствие защиты граждан, занятых самостоятельным трудом без заключения трудового договора. А.Н. Савенков отметил, что эффективное социальное обеспечение на всей продолжительности жизни граждан — «от ясельной группы детского сада до похоронной конторы» — возможно исключительно с опорой государства на современные междисциплинарные исследования. Самого пристального внимания государства и ученого сообщества заслуживают и проблемы дистанционного труда, приобретающего все большее распространение в рамках современного экономического уклада и особенно в период пандемии коронавирусной инфекции (COVID-19).

Модераторами «круглого стола» выступили руководитель междисциплинарного Центра правовых исследований в области трудового права и права социального обеспечения, главный научный сотрудник сектора гражданского права, гражданского и арбитражного процесса ИГП РАН, д-р юрид. наук, проф. С.Ю. Чуча и зам. руководителя ЦТП ИГП РАН, и.о. зам. директора ИГП РАН по научной работе, д-р юрид. наук Н.В. Летова. В обсуждении приняли участие сотрудники междисциплинарного Центра, представители разных направлений науки (юристы, социологи, историки, философы) и отраслей права: теории и истории государства и права, конституционного права, трудового права и права социального обеспечения, гражданского права и процесса, семейного права и др.

С основным докладом «Правовое регулирование дистанционного труда в Российской Федерации: условия, предпосылки, перспективы» выступил руководитель ЦТП ИГП РАН, д-р юрид. наук, проф. С.Ю. Чуча, который выделил предпосылки, условия и перспективы правового регулирования

дистанционного труда в России и задал, таким образом, направления и рамки последовавшей дискуссии.

Докладчик отметил, что правовое регулирование трудовых отношений вне места нахождения работодателя не является новеллой для российского трудового права. Этому вопросу посвящены институты надомного труда, в какой-то степени — командировок, сложившиеся еще в советское время. В 2013 г. в ТК РФ была внесена гл. 49¹ об особенностях регулирования труда дистанционных работников.

Предпосылками обновления института дистанционного труда стали прежде всего факторы развития экономики — фактическое и повсеместное возникновение отношений, позволяющих с большей эффективностью осуществлять предпринимательскую деятельность с привлечением работников, выполняющих свою трудовую функцию вне места нахождения работодателя. Этот мировой тренд в полной мере отразился на отечественной экономике и был поддержан российским законодателем и представителями науки трудового права.

Второй предпосылкой обновления института дистанционного труда стало развитие технологических условий для его широкого распространения — глубокой цифровизации общества, развертывания обширной сети современных телекоммуникационных средств и обеспечения реальной возможности ее использования конечными потребителями цифрового продукта. Дело в том, что институт надомного труда был в целом направлен на обслуживание трудовых отношений в рамках предыдущего экономического уклада, предполагающего производство неких материальных благ. Современный институт дистанционной (удаленной) работы стал ответом общества и законодателя на вызовы нового экономического уклада, в рамках которого акцент сместился на производство нематериальных благ и услуг. Разработка законодательства о дистанционном труде в условиях его экономической потребности, однако без технологического обеспечения общества, стало бы лишь имитацией правового регулирования соответствующей группы общественных отношений, не способных распространиться сколь-нибудь широко.

Следует отметить еще одну предпосылку обновления института, связанную с двумя предыдущими: принятие и широкая апробация законодательства, регламентирующего дистанционное оформление возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений, ведения трудовых книжек, оформления периодов временной нетрудоспособности и внесения сведений о пенсионном стаже в органы Пенсионного фонда РФ и т.д. Мало того, что внедрению новых норм предшествовал длительный эксперимент с охватом широкого круга

работодателей. Проведение таких экспериментов становится нормой для Минтруда России и может только приветствоваться. Предметом обобщения и анализа стала уже и практика применения действующих норм о дистанционном труде. К слову, следует признать позитивной формирующуюся практику проведения масштабных экспериментов по применению новых технологий и регулированию формирующихся общественных отношений и на законодательном уровне. Примером может служить Федеральный закон от 24 апреля 2020 г. № 123-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального регулирования в целях создания необходимых условий для разработки и внедрения технологий искусственного интеллекта в субъекте Российской Федерации — городе федерального значения Москве и внесении изменений в статьи 6 и 10 Федерального закона “О персональных данных”»¹.

В ряду условий, при которых проходило обновление действующего законодательства о дистанционном труде, следует указать:

режим самоизоляции в условиях пандемии коронавирусной инфекции COVID-19, одномоментно расширивший круг общественных отношений с применением наемного труда и существенно ускоривший коррекцию их правового регулирования. Режим повышенной готовности показал возможность обходиться без миллионов работников и служащих, во всяком случае непосредственно в офисах, зачастую дистанционный труд вполне заменяет классический трудовой договор. Возможность учиться дистанционно — и в школе, и в институте или колледже. Возможность обойтись без потребления шоу-контента «вживую» — и музыкально-песенного, и театрального, и спортивного. Допустимость реже ходить или не ходить вовсе в магазины и предприятия общественного питания, ограничившись дистанционным заказом доставки соответствующих товаров на дом, а лучше и вообще реже выходить из дома, ограничив общение социальными сетями и мессенджерами. Режим повышенной готовности показал ненужность в ближайшей перспективе целого ряда профессий и должностей. В Российской Федерации на пике пандемии коронавирусной инфекции COVID-19 удаленно работало 11% от общего числа трудящихся. Причем наиболее востребованным оказался комбинированный тип занятости, когда работник периодами работает дома и в офисе;

вызванная экстренным переводом трудовых и образовательных отношений на удаленный формат форсированная цифровизация общественных отношений и эксперимент в г. Москве по

¹ См.: СЗ РФ. 2020. № 17, ст. 2701.

созданию искусственного интеллекта, о котором было сказано выше;

конституирование социального партнёрства в сфере труда и активизация применения его принципов и механизма в практике нормотворчества, все более тщательный учет мнения при принятии нормативных актов Правительства РФ, затрагивающих трудовые отношения, представителей работников и работодателей в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Перспективы правового регулирования отношений, связанных с удаленным трудом, докладчик видит в:

дальнейшем совершенствовании законодательства о дистанционном труде и, в частности, обеспечивающем его электронном кадровом документообороте и хранении информации о трудовых отношениях в электронном виде, широкий эксперимент, направленный на апробацию которых прямо сейчас проводит Минтруд России;

доработке и включении в законодательство о труде нормы о «режиме тишины» в трудовых отношениях, когда вне рабочего времени работодатель не вправе тревожить работников, исключенных из рассматривавшегося законопроекта в ходе третьего чтения;

расширение внедрения принципов и механизма социального партнерства в практику нормотворчества, в частности, в случае прекращения регулирования особенностей трудовых отношений в тех или иных отраслях, видах деятельности и профессиях;

распространение правового регулирования дистанционного труда на все категории прекариата, а также на все случаи применения самостоятельно труда не по трудовому договору (самозанятые, работающие по договору с агрегаторами, индивидуальные предприниматели, не использующие наемный труд и т.д.)

Обозначенные в докладах А. Н. Савенкова и С. Ю. Чучи проблемы вызвали дискуссию, позволившую предложить целый ряд теоретических и практических подходов к их решению.

Прения открыла А. В. Дзюбак, секретарь ЦТП ИГП РАН, начальник научно-организационного отдела ИГП РАН, канд. юрид. наук, которая на основе анализа действующего законодательства, практики его применения, теоретических разработок разграничила понятия дистанционной и надомной работы, отметила особенности заключения и прекращения трудового договора о дистанционной работе, рассмотрела особенности охраны труда удаленных работников.

Продолжила дискуссию Т. В. Соколова, научный сотрудник ЦТП ИГП РАН, младший научный сотрудник сектора гражданского права, гражданско-го и арбитражного процесса ИГП РАН. В докладе *«Новеллы Федерального закона 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»»* ею было отмечено, что пандемия коронавирусной инфекции (COVID-19) оказала сильное влияние на все стороны жизни человека, в т.ч. и на сферу труда. Для сдерживания распространения вируса в различных государствах были приняты такие меры, как физическое дистанцирование, закрытие большинства предприятий и организаций и др. Чтобы сдержать распространение вируса, в Российской Федерации были осуществлены мероприятия по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения, в т.ч. перевод на дистанционный режим работы, которые носили императивный характер и распространялись на большинство организаций.

Наиболее приемлемым в период пандемии представлялся перевод работников на дистанционную работу, что в большей степени позволяло учитывать интересы сторон трудовых отношений, в отличие от таких форм работы на дому, как надомная и удаленная, также рекомендованных Минтрудом России. Но нормы, регламентирующие особенности регулирования труда дистанционных работников, закрепленные в гл. 49¹ ТК РФ, оказались недостаточно гибкими и ограничивали возможности применения информационно-коммуникационных технологий в трудовых отношениях, а отсутствие оформленного должным образом перевода на дистанционную работу, подробной регламентации труда дистанционных работников, установления для них режима труда и времени отдыха, порядка взаимодействия работника с работодателем и другие обстоятельства породили ряд споров. Трудовое законодательство оказалось не готовым к массовому переводу работников на удаленный режим работы. В связи с чем 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» были внесены изменения в гл. 49¹ ТК РФ. Изменения коснулись

понятия дистанционной работы, особенностей приема и увольнения дистанционных работников, расширены возможности применения для выполнения трудовых обязанностей информационно-коммуникационных технологий, сетей связи общего пользования и др. Появилась возможность привлечения 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. 312⁹ ТК РФ.

Т.В. Соколовой было отмечено, что в организации должно быть разработано и принято положение о дистанционной работе, регулирующее вопросы взаимодействия сторон в электронном виде, в том числе порядок 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 и др. Избранная работодателем форма обмена документами в электронном виде должна обеспечивать фиксацию факта их получения работником и (или) работодателем.

Ранее взаимодействие работника и работодателя осуществлялось исключительно с применением квалифицированной электронной цифровой подписи, но ее стоимость и порядок оформления 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. 312³ 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 внесения в него изменений и др. С использованием усиленных электронных подписей в вышеуказанных случаях дистанционный работник и работодатель осуществляют и обмен документами, а также направляют подтверждение получения документов и информации от другой стороны.

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.

Кроме того, законодательно был регламентирован порядок временного перевода работников по инициативе работодателя на дистанционный режим труда в строго определенных ситуациях (ст. 312⁹ ТК РФ), 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 с целью охраны здоровья и безопасности работников. 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 т.ч. режим рабочего времени, порядок и способ взаимодействия работника с работодателем, и другие. Обязанностью работодателя является ознакомление работника с данным приказом любым способом, позволяющим достоверно подтвердить его получение. На этот период на работника распространяются гарантии, предусмотренные гл. 49¹ ТК РФ, регулирующей труд дистанционных работников, в т.ч. гарантии по оплате труда и др.

Особый интерес и бурную дискуссию участников «круглого стола» вызвал доклад **В.И. Жукова, научного сотрудника ЦТП ИГП РАН, главного научного сотрудника сектора философии права, истории и теории государства и права ИГП РАН, акад. РАН, заслуженного деятеля науки РФ**, на тему *«О возможной рациональной модели пенсионного обеспечения граждан Российской Федерации»*. Докладчик сквозь призму новейших достижений социологии обозначил основные проблемы правового регулирования дистанционного труда в современных условиях и обозримой перспективе, отметил несовершенство его правового регулирования в России и за рубежом в целом и понятийного аппарата, в частности. «Любая наука — система понятий. И если эти понятия нестабильны — нет науки», — подчеркнул В.И. Жуков. Анализ современных тенденций в сфере правового регулирования труда позволил ему вплотную приблизиться к обоснованию и формулированию фундаментальных предложений по коренному изменению модели пенсионного

обеспечения и регулирования трудовых отношений в Российской Федерации.

Обсуждение влияния правового регулирования дистанционного труда на общественные отношения, упорядочиваемые иными, нежели трудовое право, отраслями, открыла **Н.В. Летова, зам. руководителя ЦТП ИГП РАН, и.о. зам. директора ИГП РАН по научной работе, д-р юрид. наук**, докладом на тему «*Особенности удаленного труда женщин, имеющих детей до 14 лет*». Н.В. Летова отметила, что государство проявляет особую заботу и внимание к женщинам с семейными обязанностями, в т.ч. при осуществлении ими своих трудовых обязанностей в удаленном режиме. На практике возникает немало проблем, которые требуют своего решения, в частности касающиеся дополнительных гарантий в сфере труда для женщин с детьми. Эти проблемы, как правило, лежат на стыке трудового и семейного права, экономики, психологии и социологии, и носят межотраслевой и междисциплинарный характер. Только комплексный подход к их решению позволит достичь реальных практических результатов в оптимизации регулирования соответствующих отношений.

Сравнительно-историческим аспектам регулирования дистанционного труда посвятила свое выступление **М.В. Раттур, научный сотрудник ЦТП ИГП РАН, научный сотрудник сектора философии права, истории и теории ИГП РАН, канд. юрид. наук**.

Сведения об авторе

ЧУЧА Сергей Юрьевич —

доктор юридических наук, профессор, руководитель междисциплинарного Центра правовых исследований в области трудового права и права социального обеспечения, главный научный сотрудник сектора гражданского права, гражданского и арбитражного процесса Института государства и права Российской академии наук; 119019 г. Москва, ул. Знаменка, д. 10

Обсуждение межотраслевых аспектов обозначенных проблем продолжилось в выступлениях **научных сотрудников ЦТП ИГП РАН Е.В. Михайловой, ведущего научного сотрудника сектора гражданского права, гражданского и арбитражного процесса ИГП РАН, д-ра юрид. наук**, и **К.А. Лебеда, старшего научного сотрудника сектора гражданского права, гражданского и арбитражного процесса ИГП РАН, канд. юрид. наук**, а также **научного сотрудника сектора административного права и административного процесса ИГП РАН О.В. Новикова**, проанализировавших причины, особенности, перспективы и последствия внедрения дистанционных технологий в судопроизводство и регулирование государственной гражданской службы.

* * *

Подводя итоги «круглого стола», **С.Ю. Чуча** обобщил содержащиеся в докладах и выступлениях предложения, наметил планы по публикации результатов исследований с учетом состоявшегося обсуждения в монографических изданиях и научных статьях, разработке предложений по совершенствованию действующего законодательства и практики его применения, типовых локальных нормативных актов и их апробацию в Институте государства и права РАН, поблагодарил руководство Института, сотрудников междисциплинарного Центра и иных участников «круглого стола» за содержательную и плодотворную дискуссию.

Authors' information

CHUCHA Sergey Yu. —

Doctor of Law, Professor, Head of the Interdisciplinary Center for Legal Research in the Field of Labor Law and social security law, Chief Researcher of the Civil Law, civil and arbitration process Sector of the Institute of State and Law of the Russian Academy of Sciences; 10 Znamenka str., 119019 Moscow, Russia