

К ВОПРОСУ ОБ ИСПОЛЬЗОВАНИИ РАБОТОДАТЕЛЕМ ТАКОГО ИНСТРУМЕНТА РЕГУЛИРОВАНИЯ КАК ВНУТРЕННИЙ РАСПОРЯДОК ДЛЯ ДИСТАНЦИОННОГО РАБОТНИКА.

Бурдакова М.А.

Волгоградский государственный университет (400062, Волгоград, проспект Университетский 100), e-mail: burdackova.margarita@yandex.ru

В данной статье рассматривается вопрос об использовании работодателем такого инструмента регулирования труда работника как внутренний трудовой распорядок касательно такой категории работников как дистанционные работники. В статье рассмотрено понятие внутреннего трудового распорядка работника, исходя из этого определения, автор выявляет элементы составляющее трудовой распорядок работника. В статье автор указывает на сходство таких категорий работников как дистанционные работники, надомники и самозанятые, в связи с чем определяет общие черты и приходит к выводу об отсутствии должного правового регулирования последних. В связи с чем автор рассматривает внутренний распорядок работника, осуществляющего свои трудовые функции на удаленном от работодателя месте, на такой категории как дистанционные работники. На основании выявленных элементов внутреннего трудового распорядка, автор рассматривает их проявление с учетом особенностей данной категории работников, а именно дистанционных работников. В результате подобного анализа, автор выявляет проблемы, существующие в трудовом законодательстве по данному вопросу. Подводя итоги, автор приходит к выводу о том, что российское трудовое законодательство развивается прогрессивно времени, включая в ТК РФ новые категории работников, регулирование прав которых является необходимым в связи с развитием современных технологий

Ключевые слова: трудовое право, дистанционный работник, работодатель, внутренний трудовой распорядок.

TO THE QUESTION OF THE USE BY THE EMPLOYER OF SUCH MANAGEMENT TOOL AS THE INTERNAL RULES FOR THE REMOTE WORKER.

Burdakova, M. A.

Volgograd state University (400062, Volgograd, Prospekt Universitetskiy 100), e-mail: burdackova.margarita@yandex.ru

This article discusses the use by the employer of such a tool of regulation of the employee's labor as the internal labor regulations concerning such category of workers as remote workers. The article deals with the concept of internal labor regulations of the employee, based on this definition, the author reveals the elements of the labor regulations of the employee. In the article the author points to the similarity of such categories of workers as remote workers, homeworkers and self-employed, and therefore defines common features and concludes that there is no proper legal regulation of the latter. In this connection, the author considers the internal order of the employee performing his labor functions at a remote place from the employer, in such a category as remote workers. On the basis of the revealed elements of internal labor regulations, the author considers their manifestation taking into account the peculiarities of this category of workers, namely remote workers. As a result of such analysis, the author reveals the problems existing in the labor legislation on this issue. Summing up, the author comes to the conclusion that the Russian labor legislation is developing progressively, including new categories of workers in the labor code, the regulation of whose rights is necessary in connection with the development of modern technologies.

Keywords: labor law, remote worker, employer, internal labor regulations.

В условиях современного мира, который находится в постоянном развитии, прогрессируя каждую минуту, важным моментом является то, что каждое из новшеств нуждается в правовом регулировании в системе современного законодательства. В частности сфера трудовых правоотношений не является исключением. Так современные технологии расширяют возможности работников реализовывать свое право на свободное распоряжение своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию по части 1 статьи

37 Конституции РФ. В качестве примера реализации данной статьи и развития электронных технологий, можно обратиться к главе 49.1, введенной в ТК РФ Федеральным законом от 05.04.2013 N 60-ФЗ. Помимо этого можно отметить и такие категории работников как надомники и самозанятые.

Стоит отметить, что все выше перечисленные категории работников объединяет возможность каждого из них выполнять свои трудовые обязанности за пределами места нахождения работодателя, его филиала или иного подразделения, то есть, работая дистанционно. Трудовая деятельность таких работников представляет собой интерес в качестве рассмотрения вопроса об осуществлении для данной категории работников внутреннего трудового распорядка.

Внутренний трудовой распорядок определяется как система требований работодателя к наемным работникам, выражающаяся в порядке приема и увольнения работников, установлении правил охраны труда, регламентации рабочего времени и времени отдыха, обеспечивает дисциплину и другие необходимые условия эффективного труда, обусловленные технологическим процессом и опосредованные властью в системе локальных нормативных правовых актов, а также правоприменительной деятельностью работодателя.

Указанная система включает в себя следующие элементы: установление и соблюдение требований субординации и координации в коллективе, а также установление и соблюдение режима рабочего времени и времени отдыха, пребывания (нахождения) в организации, выполнения работ по поручению работодателя даже вне территории предприятия.

Работодатель, выступающий организатором подчиненного ему труда работников, формирует внутренний трудовой распорядок своего предприятия, его нормативную основу, руководствуясь социальными нормами, ядром которых являются правовые нормы. Их эффективность обеспечивается сочетанием с иными социальными нормами (обычаями, традициями, этическими правилами).

Согласно статье 1 ТК РФ целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Развивая далее указанную норму в трудовом кодексе, законодатель в статье 189 ТК РФ раскрывает понятие внутреннего трудового распорядка следующим образом: правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и

взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

Таким образом, мы имеем легальное определение понятия правил внутреннего трудового распорядка, сформулированное законодателем, и эти правила защищают права и интересы не только работников, но и работодателей.

Стоит отметить, что в трудовом законодательстве такие категории работников как надомники и самозанятые не имеют должного правового закрепления, то в качестве рассмотрения вопроса о регулировании трудового распорядка работников, выполняющих свои трудовые функции вдали от работодателя, стоит взять дистанционных работников.

Итак, на настоящий момент спорным является момент о контроле дистанционного работника путем использования онлайн режимов. Свою точку по данному вопросу дал Д.А. Мыльников, являющийся советником государственной гражданской службы РФ 2 класса Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, который считает, что в трудовой договор с дистанционным работником правомерно включать условия о периодическом выходе на видеосвязь [1]. И, действительно, стоит отметить, что ТК РФ не устанавливает в качестве ограничения условия о необходимости выхода дистанционного работника на видеосвязь с работодателем, а значит, такая возможность существует. Тем более, что по статье 312.3 ТК РФ, трудовой договор предусматривает порядок и сроки предоставления отчетов дистанционным работником, а это значит, что условие о необходимости дистанционного работника выходить на видеосвязь, в качестве осуществления работодателем контроля выполняемой работы не противоречит ТК РФ, однако и не прямо предусмотрено.

Стоит обратить внимание и на выплату компенсации за использование оборудования дистанционным работником. В связи с тем, что в случае использования работником личного оборудования или иного имущества при выполнении трудовой функции с ведома работодателя, то работнику выплачивается компенсация за использование, износ оборудования или иного имущества. Так, по ч.3 ст. 312.1 ТК РФ на дистанционных работников распространяется общие нормы трудового законодательства, но с учетом особенностей, которые установлены в главе 49.1. ТК РФ. И учитывая то, что вопрос о выплате компенсации за использование оборудования дистанционным работником не устанавливается в главе 49.1 ТК РФ, то к данной категории работников применяются нормы статьи 188 ТК РФ. А значит, что работодатель должен будет возместить дистанционному работнику ущерб, который он понес в связи с осуществление своих трудовых функций. Однако в этой связи интересным представляется вопрос о времени поломки оборудования или иного имущества, использованного дистанционным работником. По мнению

Г.А.Шириковой, работник не должен доказывать время поломки компьютера, но работодатель может запросить данные о причине, по которой компьютер вышел из строя, чтобы исключить виновные действия (бездействие) со стороны самого работника [2].

Говоря о компенсациях и гарантиях дистанционных работников, стоит обратить внимание на вопросы связанные с несчастными случаями на производстве. Работодатель в отношении дистанционного работника должен применить общий порядок расследования несчастного случая на производстве, в результате которого травмой на производстве будет считаться только тот случай, когда травма будет получена во время выполнения задания или непосредственно с ним связана, что прямо предусмотрено частью 2, статьей 312.3 ТК РФ. Однако законодатель не закрепляет и не утоняет вопроса, связанного с компенсацией при временной нетрудоспособности.

Немало важным аспектом в регулировании внутреннего распорядка работодателем является вопрос об ответственности за получение травм на рабочем месте. С учетом того, что на дистанционных работников распространяется действие общих норм трудового законодательства, то согласно статье 22 ТК РФ работодатель обязан обеспечить безопасность труда своих сотрудников. А так как с учетом особенностей части 2 статьи 312.3, работник является застрахованным лицом, то в случае получения им травмы на производстве работодатель вправе признать эту травму таковой. Однако стоит обратить внимание на Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10.03.2011 N 2 «О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». Из пункта 9 данного Постановления видно, что работодатель для правильной квалификации события, которое произошло с работником на рабочем месте, должен провести расследования и выявить юридически значимые обстоятельства, позволяющие квалифицировать случившееся как травма на производстве [3].

Так как рабочее время дистанционного работника является одной из составляющих внутреннего распорядка, то, стоит рассмотреть данную категорию. Прежде всего, необходимо обратить внимание на тот факт, что ТК РФ не устанавливает значение понятия «рабочее время». Поэтому, исходя из разработок юридической науки по данному вопросу, следует признать, что под режимом рабочего времени понимается организационная особенность регулирующая деятельность работника и выражающаяся в необходимости работника соблюдать требования к внутреннему распорядку, который установлен работодателем. При этом стоит отметить, что режим рабочего времени является не только составляющей внутреннего распорядка, но и отличительной особенностью трудового

договора от гражданско-правового договора. С учетом этого, странным выглядит необязательность установления режима рабочего времени дистанционного работника.

Из предыдущей проблемы вытекает вопрос о свободе рабочего времени дистанционного работника. Думается, что это не является позитивным моментом, прежде всего для работника, который выполняет дистанционно объем работы, предусмотренный по трудовому договору, заключенному с работодателем, и может быть лишен минимального размера оплаты труда. Данное положение вытекает из части 3 статьи 133 ТК РФ, согласно которому «месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда» [4]. В связи с чем наблюдается ситуация при которой, происходит нарушение основных принципов правового регулирования трудовых отношений, а именно запрещение дискриминации в сфере труда и обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда. Собственно, об этом говорили О. Г. Смирнова, Г. В. Казакова, отмечая, что в подобных условиях дистанционный работник находится под угрозой лишения даже минимального размера оплаты труда [5]. Однако с другой стороны возникает вполне логичный вопрос о том, не будет ли четкое закрепление рабочего времени с дистанционным сотрудником лишать смысла выделения данной категории работников в принципе. Думается, что нет, так как дистанционная работа по трудовому законодательству предполагает выполнение определенной трудовой функции «вне места нахождения работодателя», но при условии использования «информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования» [4]. В связи с этим норма рабочего времени должна быть урегулирована в ТК РФ.

Исходя из всего вышесказанного, видно, что хоть и российской трудовое законодательство содержит некоторые проблемы в регулировании внутреннего трудового распорядка дистанционных работников, ряд юристов - теоретиков и практиков, считают, что регулирование данной категории работников, является ответом на вызовы современного постиндустриального общества. Ведь, исходя из содержания ТК РФ, работник и работодатель могут взаимодействовать путем обмена электронными документами, используя в электронные подписи друг друга.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что российское трудовое законодательство развивается прогрессивно времени, включая в ТК РФ новые категории работников, регулирование прав которых является необходимым в связи с развитием современных технологий. Однако в настоящем законодательстве есть проблемы, которые необходимо решить с целью улучшения правового положения дистанционных работников.

Список литературы.

1. Д.А. Мыльников. Консультация эксперта, Минтруд России, 2018. Вопрос: Правомерно ли включить в трудовой договор с дистанционным работником условие о периодическом выходе на видеосвязь для контроля нахождения на рабочем месте. – URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=QUEST002&n=177090#026399539861666254> (дата обращения: 06.06.19).
2. Г.А.Ширикова. Консультация эксперта, Государственная инспекция труда в Вологодской области, 2016. Вопрос: Обязан ли работник доказать, что поломка компьютера произошла именно в рабочее время? Имеет ли значение причина поломки? – URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=QUEST002&n=164524#02469673000723691> (дата обращения: 06.06.19).
3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10.03.2011 N 2 «О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_111595/ (дата обращения: 06.06.19).
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года N 197-ФЗ. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 06.06.19).
5. О. Г. Смирнова, Г. В. Казакова. Трудовой договор с дистанционным работником: некоторые вопросы// Вестник Балтийского федерального университета им. И. Канта. 2014. Вып. 3. С. 142—147.