Тезисы конференции «Ломоносов — 2022»

**Актуальные вопросы дистанционного труда в России**

***Шимкова И.Д.***

*Студент*

*Юридический институт ФГАОУ ВО Сибирского Федерального Университета.*

*Юридический факультет. Красноярск, Россия*

E-mail: shim.ira2017@gmail.com

Дистанционный труд как форма занятости в России, в отличие от зарубежных стран, находится в процессе становления[1]. Данное обстоятельство связано с наличием проблем правового регулирования дистанционной формы труда, прежде всего, с установлением определенных изъятий из правового статуса дистанционных работников, влекущих их меньшую защищённость сравнению с работниками, работающих на своём стационарном рабочем месте.

На начальной стадии развития дистанционный труд регулировали международные и национальные нормы права. Так, в 1996 году МОТ приняла Конвенцию о надомном труде №177 и связанную с нею одноименную Рекомендацию №184, которые также затрагивали вопросы любой работы, выполняемой вне стационарного места. Данная Конвенция не содержит положений именно о дистанционных работниках, однако на начальной стадии регулирует вопросы работы по месту его жительства или в других помещениях по его выбору, но не в производственных помещениях работодателя. Работодатели при дистанционном труде не тратят денежные средства на содержание офисов, а работники экономят время и деньги, а также зачастую чувствуют себя более комфортно для себя среде[2].  По опросам большинству людей нравится формат дистанционной работы, однако из-за неэффективного контроля данной отрасли, могут возникать проблемы в разрешения споров, вытекающих из трудовых правоотношений.

Как любому явлению, так и дистанционному формату работы присущи плюсы и минусы. Служба исследований hh.ru опросила 419 сотрудников компаний, работающих в настоящее время на удаленной основе, о том, трудно ли им дома сосредоточиться на работе. Самая высокая доля работников, способных концентрироваться на дистанционной работе, ожидаемо оказалась среди тех, кто живет в одиночку или вдвоем, а самая существенная доля наименее сосредоточенных — среди тех, у кого большая семья[3].

Глава 49.1 ТК РФ, устанавливая правовые основы труда дистанционных работников, не определяет особенностей регулирования с участием несовершеннолетних. Законодательство не содержит каких-либо ограничений по данному вопросу. Необходимо отметить, что труд несовершеннолетних является особым объектом правового регулирования и должен быть надёжно защищен, однако в формате дистанционной работы норма отсутствует. Например, несовершеннолетний работник не должен самостоятельно устанавливать свой режим работы, ибо существует запрет на привлечение несовершеннолетних к работе в ночное время.

Существенная проблема правоприменительной практики в Российской Федерации — вопрос об охране труда дистанционных работников.

В соответствии со статьёй 214 ТК работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места. Так же ч.1 ст.16 Конвенция №155 МОТ говорит о необходимости предпринимателя (а также работодателя) в полном объёме обеспечить контроль над рабочими местами, механизмами и процессами, чтобы они не угрожали здоровью работников. Возникает вопрос: как работодатель создаст безопасные условия труда дистанционному работнику, если он работает вне стационарного места? В противном случае, может быть нарушение права работника на безопасное место. В предыдущей редакции ТК РФ отсутствует данное условие. Специалисты по охране труда понимают, что работодатель продолжает отвечать за жизнь и здоровье сотрудника даже на «удалёнке». Этот факт вызывает вопросы и споры о расследовании несчастного случая с дистанционным работником.

Сложной является ситуация, когда работники дистанционного формата получают травмы при выполнении трудовых функций. Есть определенные обстоятельства, при которых рассматриваются такие случаи. Несчастный случай должен был произойти в рабочее время на территории работодателя или за ее пределами. Также должны быть рассмотрены ситуация, произошедшие до или после работы, если в это время гражданин был связан с трудовой деятельностью. Если происшествие случилось, когда сотрудник работал сверхурочно или выполнял свои обязанности в выходные либо праздничные дни, оно также должно быть расследовано.

Основная сложность при дистанционной работе заключается в том, чтобы доказать, что несчастный случай имеет отношение к его трудовым функциям. На работе в таком формате могут отсутствовать очевидцы. Также время работы может не иметь четких границ, что доставляет проблемы в разграничении рабочей деятельности и личных интересов. Также работнику будет сложно доказать соблюдение правил безопасности.

Стоит отметить норму управления профессиональными рисками. Согласно ст. 209 действующей редакции в неё входит недопущение превышения уровня профессиональных рисков, мониторинг и пересмотр выявленных профессиональных рисков, что отсутствует в предыдущей редакции ТК. Если обратиться к ст. 214 ТК РФ, то в обязанностях работодателя будет разработка мер, направленных на обеспечение безопасных условий труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест. Работодателю будет затруднительно проводить оценку рисков дистанционных работников, что может затруднять ход работы и привести к негативным последствиям в виде падения уровня желаемого результата.

Некоторые трудовые функции могут выполняться в дистанционном виде, а потом на стационарном рабочем месте, которое контролирует работодатель. К примеру, это может быть связано с трудом преподавателей и учителей. Изучая Трудовой кодекс, можно сделать вывод, что он регулирует либо именно дистанционные, либо именно «стационарные» трудовые отношения. Это является одной из проблем регулирования работы в дистанционном формате.

Таким образом, пробелы в законодательстве можно и нужно решить путем внесения соответствующих изменений, реализация будет направлена на охрану прав дистанционных работников.

**Литература**

1. Киселева, Е.В. Развитие дистанционного труда в России: преимущества и недостатки / Е.В.Киселева // Известия Алтайского государственного университета.-2018.-N6.-C. 162-164
2. Лютов, Н.Л. Дистанционный труд: опыт европейского союза и проблемы правового регулирования в России // Совершенствование законодательства.- 2018.- N10.-C.30-39.
3. Что и кто больше всего отвлекает от работы на удалёнке? //https://pushkino.hh.ru/article/26771?from=article\_27138// 18 мая 2020