

УДК 34

DOI 10.51691/2541-8327_2023_5_21

***ПРОБЛЕМЫ ИЗМЕНЕНИЯ И ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ С ДИСТАНЦИОННЫМ РАБОТНИКОМ***

Гаврилова В.Д.

студент,

Волгоградский государственный университет,

Волгоград, Россия

Аннотация.

Автор отмечает, что по вопросу изменения трудового договора, ранее заключенного с дистанционным работником, в главе 49.1 ТК РФ имеется пробел. Рассмотрена судебная практика по этому вопросу, предложено ввести отдельную статью 312.7.1 ТК РФ, установив, что такое изменение происходит по правилам ст. 72 ТК РФ. Автор анализирует ст.312.8 ТК РФ и выделяет специальное условие прекращения дистанционных трудовых отношений, называя его «оффлайн-прогул». Автор считает, что необходимо исходить из презумпции добросовестности работника, и предлагает установить в ст.312.8 ТК РФ сроки «ожидания» ответа работника не менее 5 рабочих дней.

Ключевые слова: трудовой договор, дистанционный труд, изменение, прекращение, увольнение, оффлайн-прогул, право на отключение.

***PROBLEMS OF CHANGING AND TERMINATING EMPLOYMENT
RELATIONS WITH A REMOTE WORKER***

Gavrilova V.D.

Student,

Volgograd State University,

Volgograd, Russia

Abstract

The author notes that there is a gap in Chapter 49.1 of Russian Labor Code on the issue of changing an employment contract previously concluded with a remote worker. Judicial practice on this issue is considered, it is proposed to introduce a separate Article 312.7.1 of Russian Labor Code, establishing that such a change occurs according to the rules of Article 72 of Russian Labor Code. The author analyzes Article 312.8 of Russian Labor Code and identifies a special condition for the termination of remote labor relations, calling it «offline absenteeism». The author believes that it is necessary to proceed from the presumption of conscientiousness of the employee, and proposes to establish in Article 312.8 of Russian Labor Code the terms of «waiting» for the employee's response for at least 5 working days.

Keywords: employment contract, remote work, change, termination, dismissal, offline absenteeism, the right to disconnect.

Цифровизация повлекла эволюцию законодательного регулирования трудовых отношений: в РФ получил распространение дистанционный труд, глава 49.1 ТК РФ была дополнена новыми регулируемыми положениями.

В юридической литературе данные события получили неоднозначную трактовку. Одни ученые посчитали, что временное возложение на работника дистанционных трудовых функций является лишь перемещением по ч. 3 ст. 72.1 ТК РФ и не свидетельствует об изменении условий трудового договора [1, с. 11]. Другие авторы, выступая за те же гарантии работникам, полагали необходимым принять специальные нормы о дистанционном труде в период распространения коронавирусной инфекции [3, с. 14].

Вместе с тем в современный и перспективный периоды существуют проблемы, связанные с тем, что за рамками правовых норм остаются вопросы изменения и прекращения трудовых отношений, где трудовая функция реализуется дистанционно. Данные ситуации, действительно, практически

Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

значимы, поскольку затрагивают гарантии обеспечения конституционного права на труд.

Практически значимая ситуация – изменение трудового договора, ранее заключенного с дистанционным работником, поскольку по данному вопросу в главе 49.1 ТК РФ имеется пробел. Эта проблема разбиралась в судебной практике. Так, в течение длительного времени (2006-2018) Г. работал экспертом страховой организации, в определенный период он с ведома работодателя выполнял трудовую функцию удаленно по месту жительства в г. Москве, используя информационную систему работодателя и ведя переписку с ним по рабочим вопросам через заведенную для него корпоративную электронную почту. Далее с 2015 г. он по семейным обстоятельствам переехал на новое место жительства в г. Сочи. Работодатель не возражал против продолжения фактических трудовых отношений на новом рабочем месте дистанционного работника в г. Сочи, не предъявлял претензий к работе Г. Однако в апреле 2018 г. он был уволен за прогул в связи с отсутствием на стационарном рабочем месте в центральном офисе страховой компании в г. Москве в течение 5 рабочих дней.

Судебные инстанции отказали Г. в восстановлении на работе и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула. Отменяя решения судов первой и апелляционной инстанций, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ отметила, что заключение трудового договора в подобной ситуации не позднее 3 рабочих дней по смыслу ч.2 ст.67 ТК РФ – обязанность работодателя. По сути, ВС РФ применяет аналогию закона, т.к. типичная форма занятости и выполнение работы на стационарном месте, выполнение той же работы дистанционно – сходные отношения. В этой связи, действительно, со стороны Г. не было прогула, имело место быть лишь нарушение со стороны работодателя, выразившееся в ненадлежащем письменном оформлении изменения условий труда Г. [2].

По смыслу ч. 2 ст. 312.8 ТК РФ прекращение трудовых отношений с дистанционным работником возможно, только если он при переезде в другую местность не может выполнять трудовую функцию, чего в случае Г. не произошло. В этой связи позиция ВС РФ видится принципиальной. Кроме того, со стороны работодателя, который ранее не возражал по поводу продолжения трудовых отношений, подобное увольнение выглядит нелогичным и самоуправным. Имеет место быть явное злоупотребление. Вместе с тем обратим внимание: по сути, реализация права Г. на судебную защиту была затруднена в связи с пробелами в трудовом законодательстве, поскольку не были решены вопросы изменения отношений дистанционного труда.

Учитывая возникшие потребности судебной практики, полагаем целесообразным ввести отдельную статью 312.7.1 ТК РФ, установив, что изменение определенных сторонами трудового договора условий труда между дистанционным работником и работодателем происходит по правилам ст. 72 ТК РФ.

Обратим внимание и на основания прекращения трудового договора с дистанционным работником. Помимо общих оснований увольнения по инициативе работодателя, законодатель выделяет специфичное для отношений дистанционного труда – факт, что работник без уважительных причин не взаимодействует с работодателем непосредственно по его работе более 2 рабочих дней подряд со дня поступления запроса работодателя, за исключением более длительных сроков, установленных порядком взаимодействия (ст.312.8 ТК РФ).

Подобная норма описывает увольнение за так называемый «оффлайн-прогул». Думается, что необходимо исходить из презумпции добросовестности работника, подразумевая, что право на «отключение» может быть обусловлено рядом факторов. Это может быть: а) законным правом на отдых в виде заработанных отгулов; б) следствием согласованных с работодателем отпусков за свой счет; в) связано с зафиксированной просьбой к работодателю

Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

«задержаться» и остаться на работе сверх установленного времени задержки и т.п. Кроме того, ст. 193 ТК РФ требует перед увольнением по инициативе работодателя проводить служебное расследование.

В этой связи целесообразно изменить редакцию ч.1 ст. 312.8 ТК РФ и предусмотреть, что в порядке взаимодействия должны быть установлены нижние и верхние границы сроков «ожидания» работодателя, при которых может быть поставлен вопрос об «оффлайн-прогуле», например, не менее 3 рабочих и не более 5 рабочих дней подряд. При отсутствии соответствующих указаний в порядке взаимодействия срок «ожидания» работодателя по ТК РФ должен составлять не менее 5 рабочих дней и при условии обязательного проведения служебного расследования по ст. 193 ТК РФ.

Библиографический список:

1. Еремина С.Н. Удаленная работа в условиях распространения COVID-19 / С.Н. Еремина // Трудовое право в России и за рубежом. – 2020. – № 3. – С. 8-11.
2. Кораблина О.В. Актуальные проблемы перевода работников на труд в дистанционном режиме / О.В. Кораблина // Трудовое право в России и за рубежом. – 2020. – № 3. – С. 12-14.
3. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя, утвержденный Президиумом Верховного Суда РФ от 09.12.2020 [Электронный ресурс]. — Режим доступа — URL: <https://www.vsrp.ru/documents/all/29463/>

Оригинальность 76%