

И. А. Фатиева, младший юрист общества с ограниченной ответственностью «Нортя ГКС Архангельск»

УДК 349.23/24

ПАНДЕМИЯ COVID-19 КАК АКСЕЛЕРАТОР РЕФОРМИРОВАНИЯ ГИБКИХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ И СВЯЗАННЫХ С НИМИ ИНСТИТУТОВ ТРУДОВОГО ПРАВА

Аннотация

В статье раскрывается сущность существующих гибких форм занятости, обозначаются проблемы их правового регулирования и механизмы применения. Автор делает акцент на особенностях реализации существующих нетипичных форм занятости в условиях кризисных ситуаций, в том числе в контексте распространения новой коронавирусной инфекции. Автор анализирует ряд подходов, применяемых работодателями при переводе работников на дистанционную модель осуществления трудовой функции. В связи с этим в статье рассматриваются возможности как совершенствования правового регулирования ныне действующих нетипичных форм занятости, так и закрепление в трудовом законодательстве новых форм. Автор приходит к выводу о недостаточной урегулированности существующих гибких форм занятости на законодательном уровне, несмотря на то что существует возможность установления дополнительных нормативных положений, детализирующих особенности нетипичных форм занятости.

Ключевые слова: гибкие формы занятости, удаленная работа, дистанционный труд, платформенная занятость, пандемия коронавируса.

Введение

Всемирная организация здравоохранения 11 марта 2020 года объявила пандемию коронавируса COVID-19, а уже 25 марта 2020 года был подписан Указ Президента Российской Федерации «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней» [1], которым с 30 марта по 3 апреля 2020 года был установлен режим «нерабочих дней с сохранением заработной платы», впоследствии продленный сначала до 30 апреля 2020 года [2], а затем – до 11 мая 2020 года [3]. Тем самым на повестку дня был поставлен вопрос о том, как организовать деятельность хозяйствующих субъектов, которые не вошли в число продолжавших работу в период действия ограничений [4].

В связи с тем что до сегодняшнего момента не было острой необходимости в правовом регулировании ряда спорных аспектов, связанных в первую очередь с организацией труда в кризисных условиях, Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации в письме от 23.04.2020 № 14-2/10/П-3710 «О направлении

Рекомендаций по применению гибких форм занятости в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации» [5] дало разъяснения относительно регулирования дистанционной, удаленной и надомной работ. Данные Рекомендации тем не менее отвечают лишь на некоторые проблемные вопросы организации труда в период пандемии, в то время как важным является фундаментальный подход к созданию комплексного правового регулирования существовавших ранее и оформляющихся сегодня форм занятости.

Цель настоящего исследования состоит в выявлении основных особенностей и проблем применения существующих гибких форм занятости, разработке предложений по совершенствованию их правового регулирования.

Данная тема неоднократно поднималась в работах А. М. Лушниковой, М. В. Лушниковой, Е. А. Заручкой, А. К. Исаева и др. Авторы приходили к выводам, что действующее трудовое законодательство в части регулирования гибких форм занятости несовершенно, характеризуется незавер-

шенностью и не соответствует складывающимся в современном обществе правоотношениям. Это актуализирует вопрос о необходимости анализа регулирующих данный сегмент общественных отношений норм права в целях их совершенствования и приведения в соответствие с изменившейся конъюнктурой трудовых правоотношений.

Основная часть

Законодательная регламентация дистанционной работы, как отмечают А. М. Лушников и М. В. Лушникова, должна допускать отступление от традиционных начал трудового права в сторону большей договорной свободы. При этом в каждом проявлении гибкого регулирования трудовых отношений динамика отступления от регламентации стандартной занятости должна сочетаться с гарантиями прав работника, стабильностью трудового правоотношения [6, с. 277].

Говоря об удаленной форме занятости, следует отметить, что в действующей редакции Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК России [7]) данный институт не закреплен. Е. А. Заруцкая определяет его как формат работы, в рамках которого наемный работник и работодатель находятся на значительном расстоянии друг от друга, и сопоставляет удаленную работу с электронным фрилансерством, предполагающим ведение коммуникации, системы расчетов и отчетов, передачу данных посредством информационно-телекоммуникационных сетей [8, с. 145].

В ТК России содержится лишь три статьи (ст. 310–312), направленные на регламентацию трудовых отношений с работниками-надомниками. Данная форма организации труда также регламентирована в Конвенции Международной организации труда 1996 года № 177 «О надомном труде», согласно которой надомный труд характеризуется выполнением трудовой функции вне помещений работодателя, четким следованием указаниям работодателя, выплатой вознаграждения последним [6, с. 49].

Дистанционный труд как форма занятости урегулирован нормами главы 49.1 ТК России. Несмотря на то что в ней содержатся дополнительные гарантии для работника и работодателя, указанная глава, как справедливо подчеркивает А. К. Исаев, не отвечает в полной мере требованиям, которые предъявляются к трудовому законодательству существующими вызовами [9].

Сложившаяся в Российской Федерации санитарно-эпидемиологическая обстановка и соответствующие акты органов власти обнажили ряд проблем, порожденных наличием вышеуказанных пробелов в правовом регулировании нетипичных трудовых отношений. Так, при переходе на дистанционную или удаленную работу перед организацией встает вопрос о выборе одной из двух возможных стратегий.

Первый механизм закреплен в ст. 74 ТК России и базируется на изменении организационных и технологических условий труда с обязательным условием двухмесячного уведомления работника, что предполагает документальную фиксацию соответствующих изменений (об этом прямо указывается в п. 21 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2») и предложение иных вариантов работы для отказавшегося от изменения отдельных положений трудового договора работника.

Второй механизм закреплен в ст. 72 ТК России и позволяет в обход необходимости заблаговременного уведомления работника заключить с ним дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором, по справедливой оценке К. Михайличенко, необходимо указать, что трудовая функция будет выполняться вне офиса, по месту фактического проживания работника. Однако данный способ породит проблему в случае, если будет нарушен установленный график работы и спор дойдет до суда.

Принимая во внимание, что установленный ограничительный режим будет отменен через определенный промежуток времени, и учитывая необходимость последующего повторного изменения трудовых договоров, в ряде организаций г. Москвы разработан гибкий подход, согласно которому вместо прохождения вышеописанных процедур было принято решение о разработке и введении в действие так называемой политики об удаленной работе [10].

Представляется очевидным, что существующие механизмы разрешения указанной проблемы, с одной стороны, носят «громоздкий» и практически невыполнимый в условиях кризисной ситуации характер, с другой – связаны с небывалыми рисками даже для добросовестного работодателя. Это определяет необходимость закрепления в соответствующих главах ТК России более «под-

вижных» инструментов перехода на «гибкие» формы организации труда, которые в то же время в полной мере гарантировали бы права как работника, так и работодателя. Предполагаем, что одним из подобных механизмов могла бы стать ранее упомянутая модель разработки политики об удаленной работе, позволяющая организации оперативно реагировать на кризисные ситуации.

Правовая неопределенность в регулировании труда напрямую связана с графиком удаленной и дистанционной работы и предоставлением отчетности работодателю. Стороны трудового договора должны подробно урегулировать все аспекты, связанные с выполнением трудовой функции и предоставлением отчетов о проделанной работе, фиксации дисциплинарных проступков и наказания за их совершение. Несмотря на кажущуюся очевидность данного механизма, на практике его реализация порождает неоднозначные последствия. Следует согласиться с тем, что гибкие формы занятости нивелируют такие институты трудового права, как «время работы» и «время отдыха», «рабочее место» и другие, что лишает работника целого сегмента прав. В связи с этим, полагаем, положения закона в обязательном порядке должны установить перечень существенных условий дополнительного соглашения, заключаемого между работником и работодателем по факту перехода на удаленный режим работы.

Примечательно, что в условиях кризисной ситуации и, как следствие, существенного изменения конъюнктуры трудовых правоотношений на основании существовавших ранее форм занятости появляются новые режимы организации труда. Среди них можно выделить платформенную занятость, понимаемую как цифровой сервис, который обеспечивает взаимодействие между отдельными, но в то же время связанными между собой группами пользователей посредством сайтов, платформ и приложений, с помощью которых совершаются операции по обмену данными, переводу денежных средств и непосредственной коммуникации [11].

В то же время, полагаем, на сегодняшний момент нельзя говорить о том, что платформенная форма занятости может быстро и без фундаментальных затрат закреплена в отечественном трудовом законодательстве.

Так, во-первых, правовому регулированию будет подлежать защита персональных данных платформенных работников и работодателей, поэтому остро встанет вопрос о сохранении ин-

формации, составляющей коммерческую, государственную и иную тайну. Таким образом, потребуются вносить соответствующие коррективы в Федеральный закон Российской Федерации от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных».

Во-вторых, в предполагаемых изменениях в ТК России предстоит разрешить спорные вопросы, связанные с коммуникациями между работником и работодателем, предоставлением отчетности, оплатой труда и т. д. Особого внимания в данном контексте будет заслуживать вопрос о том, каким способом будет заключаться «платформенный» трудовой договор, будет ли он заключаться в принципе, и, следовательно, как платформенная работа будет влиять на исчисление стажа работника. Как следствие, это приведет к возможному реформированию системы уплаты страховых взносов работодателем и изменению Федерального закона Российской Федерации от 16.07.1999 № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования», Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

В-третьих, можно предположить, что в контексте усиления правового регулирования платформенной занятости потребуются разработка нескольких базовых программ, сайтов, платформ, посредством которых будут взаимодействовать работники и работодатели, а также будет производиться оплата за выполнение работником трудовой функции. Это непосредственно связано с необходимостью учета доходов граждан для исчисления налога на доходы физических лиц. Таким образом, подробному закреплению в отечественном трудовом законодательстве гибких форм занятости, в том числе платформенной, должна предшествовать кропотливая работа по синхронизации всего массива нормативных правовых актов, что могло бы в полной мере гарантировать ту устойчивость новых форм организации труда, которая, по справедливой оценке А. М. Лушниковой, вытекает из «публичных начал» трудового права [12].

Заключение

Подводя итоги изложенному, следует отметить, что склонное к консерватизму отечественное трудовое законодательство не было готово к вызовам, появившимся на повестке дня в связи с пандемией коронавируса COVID-19. Регулирование ранее

существовавших форм занятости обнаружило перечень пробелов, наличие которых отчасти лишило гарантий прав как работников, так и работодателей. В то же время нужно признать, что возникшие проблемы сформировали прочный базис и определили направления реформы трудового законодательства, которая коснется не только совершенствования правового регулирования закрепленных форм гибкой занятости (дистанци-

онная, надомная), но и приведет к закреплению в ТК России новых режимов организации трудовой деятельности. Представляется, что эффективно функционирующая система гибких форм организации работы в отечественном трудовом праве послужит надежной гарантией от появления негативных последствий для института занятости на случай наступления иных кризисных ситуаций.

Список цитированных источников

1. Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней [Электронный ресурс] : Указ Президента Рос. Федерации, 25 марта 2020 г., № 206 // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2020.
2. О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19) [Электронный ресурс] : Указ Президента Рос. Федерации, 2 апр. 2020 г., № 239 // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2020.
3. О продлении действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19) [Электронный ресурс] : Указ Президента Рос. Федерации, 28 апр. 2020 г., № 294 // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2020.
4. Песков разъяснил особенности следующей недели [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.vesti.ru/doc.html?id=3251785>. – Дата доступа: 01.05.2020.
5. О направлении Рекомендаций по применению гибких форм занятости в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации [Электронный ресурс] : письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, 23 апр. 2020 г., № 14-2/10/П-3710 // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2020.
6. Тарусина, Н. Н. Социальные договоры в праве : монография / Н. Н. Тарусина, А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М. : Проспект, 2017. – 480 с.
7. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 14.07.2020 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2020.
8. Заруцкая, Е. А. Современные формы нестандартной занятости // Е. А. Заруцкая // Вестник Тверского государственного университета. – 2019. – № 4(48). – С. 143–151.
9. В Госдуме предлагают изменить нормы ТК об удаленной работе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://pravo.ru/news/221334/?auto_desc_news_27=. – Дата доступа: 02.05.2020.
10. Коронавирус и трудовое право: семь вопросов о том, как теперь работать [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://pravo.ru/story/219673/>. – Дата доступа: 01.05.2020.
11. Платформенная экономика [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://forbes.kz/blogs/blogsid_160296. – Дата доступа: 04.05.2020.
12. Лушников, А. М. Нетипичные трудовые договоры в начале XXI века [Электронный ресурс] / А. М. Лушников. – Режим доступа: http://elib.bsu.by/bitstream/123456789/41752/1/92_лушников.pdf. – Дата доступа: 06.06.2020.

Summary

The article reveals the essence of the relevant employment flexible forms, identifies their legal regulation problems and application mechanisms. The author focuses on the specifics of the implementation of relevant atypical forms of employment in crisis situations, including the coronavirus pandemic. The author analyzes a number of approaches used by employers when transferring employees to a remote model of performing a labour function. In this regard, the article deals with the possibilities of improving the legal regulation of the currently functioning atypical forms of employment, and the implementation of new forms in the current labor legislation. The author comes to the conclusion about the insufficient regulation of the current flexible forms of employment are not sufficiently legislatively regulated, despite the fact that there is a possibility of establishing additional regulatory rules detailing the features of atypical forms of employment.

Key words: flexible forms of employment, remote work, teleworking, platform employment, coronavirus pandemic.

Статья поступила в редакцию 15.10.2020