

Секция «Правовое регулирование отношений в сфере труда и социального обеспечения»

Особенности учёта рабочего времени дистанционных работников

Научный руководитель – Малышева Наталия Александровна

Шелепина Вероника Андреевна

Студент (специалист)

Московский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации,

Международно-правовой факультет, Москва, Россия

E-mail: shelepinava@bk.ru

Преобразование правовых отношений в условиях цифровизации общества затрагивает все юридические категории, не является исключением институт учёта рабочего времени работника. Модернизация и цифровизация рынка труда в России осуществляется преимущественно на основе информационных технологий, что непосредственно влияет на организацию условий труда – перехода на «работу из дома» или так называемую «удаленку». В этой связи актуальным становится вопрос учёта рабочего времени работников, осуществляющих свою трудовую функцию вне места нахождения работодателя.

Легальная дефиниция рабочего времени содержится в ст. 91 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) – это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые относятся к рабочему времени. В свою очередь, ст. 312.4 ТК РФ закрепляет особенности режима рабочего времени и отдыха дистанционных работников, в которой чётко указывается, что данная категория лиц по своему усмотрению определяет упомянутые режимы, если иное не предусмотрено в договоре.

По мнению автора, интересным видится рассмотрение вопроса учёта рабочего времени в контексте установления его режима трудовым договором. Однако в контексте дисциплины труда либеральная трактовка ст. 312.4 ТК РФ приводит к возникновению принципиально важных проблем, связанных с организацией и выполнением дистанционного труда в выходные и праздничные дни, а также в ночное время. В подтверждение обратимся к случаю, когда работник-журналист подал обращение в Государственную инспекцию труда (далее – ГИТ) с вопросом о повышенной оплате труда в выходные дни [4]. Суть обращения заключалась в следующем: гражданин работал дистанционно, в его обязанности входило написание обзоров онлайн-конференций в течение двух дней после их проведения. Одна из таких записей была опубликована утром субботы, что означало необходимость предоставления обзора к понедельнику, – вследствие чего работник осуществлял выполнение своих трудовых обязанностей в выходные дни. ГИТ в своём ответе указала, что работодатель не обязан оплачивать в повышенном размере работу в выходные дни для категории дистанционных работников, режим рабочего времени которых определяется по усмотрению последних в соответствии со ст. 312.4 ТК РФ. Автору исследования позиция ГИТ видится спорной: с одной стороны, изложенный ею способ толкования норм ТК РФ является логичным, с другой – влечёт необоснованное умаление прав работников.

Переходя непосредственно к вопросам учёта рабочего времени дистанционных работников, чей режим труда установлен трудовым договором, стоит учесть, что нормальная продолжительность рабочей недели составляет 40 часов в неделю (ч. 2 ст. 91 ТК РФ). Контроль работодателя за работником является одним из инструментов повышения эффективности деятельности компании. Указанная выше норма, ограничивающая временные рамки рабочего времени, является как гарантией для работников, так и одним из средств

обеспечения исполнения им трудовых обязанностей в отведённые временные промежутки. Рассмотрение института учёта рабочего времени показало, что до перехода трудовой функции в цифровое пространство контроль за работниками осуществлялся классическими способами – считывание данных пропускной системы или непосредственно наблюдение работодателем. Сложившаяся специфика дистанционного труда не позволяет применить классические методы, что существенно осложняет контроль за выполнением трудовых функций со стороны работодателя [2]. Также стоит отметить, что по своей сути процедуры фиксации и наблюдения за процессом выполнения работниками трудовой функции «вне офиса», в определённой части противоречат конституционным нормам о неприкосновенности частной жизни. Однако в действующем трудовом законодательстве не определены пределы контроля за дистанционными работниками. Одним из неразрешенных вопросов в этой связи видится возможность видеонаблюдения за дистанционными работниками. Письмом Роструда от 17.04.2021 № ПГ/08368-61 закреплён запрет посещения дистанционных работников работодателем, однако разъяснения не затрагивают иные аспекты, в том числе систему видеослежения [3].

На сегодняшний день существует множество способов учёта рабочего времени работников, такими, в частности, являются – хронометраж, фотография рабочего стола, таймшит, микроэлементное нормирование и др. [1]. Обширное множество цифровых инструментов учёта рабочего времени используется различными компаниями как в России, так и зарубежом. Основной принцип работы программ считывания рабочего времени – фиксация момента подключения и отключения работника с помощью специальных дистанционных платформ. Вариативность таких платформ позволяет в течение дня контролировать работника с помощью фотографирования как себя, так и своего рабочего стола, в некоторых случаях программы считывают движения курсора мышки компьютера в режиме реального времени. Тем не менее дискуссионным остаётся вопрос об эффективности как контроля за деятельностью работников, так и самой дистанционной работы в этой связи. Более простые программы отслеживания рабочего времени не позволяют в полной мере оценить объем выполненной работы, а ориентированы на временные характеристики.

Таким образом, институт учёта рабочего времени не отвечает существующим реалиям современных трудовых отношений. По мнению автора, переход учёта рабочего времени от количественных показателей к качественным будет являться наиболее эффективным средством контроля за деятельностью дистанционных работников, а именно ведение учёта не часов нахождения на рабочем месте, а объёма выполненной работы в зависимости от квалификации работника, что в последующем позволит распределить нагрузку на всех специалистов относительно их профессиональных качеств.

Источники и литература

- 1) Мартынов В.Г. Таймшит - подходы к организационному учету рабочего времени и нормированию труда в условиях удаленно-дистанционной занятости // Проблемы экономики и управления нефтегазовым комплексом, 2021. № 1(193). С. 28-31
- 2) Редикульцева Е.Н. Правовое обеспечение дисциплины труда дистанционных работников // Академическая публицистика. 2021. № 8-1. – С. 84-90
- 3) Письмо Роструда от 17.04.2021 № ПГ/08368-6 1 // Нормативные акты для бухгалтера. 2021. № 14
- 4) КонсультантПлюс: <https://clck.ru/3HAU7F>