

УДК 349.22

ПРОБЛЕМНЫЕ МОМЕНТЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРАВ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ

Фаргиев Х.А.

Целью статьи является анализ правовой базы, регулирующей взаимоотношения работодателей и несовершеннолетних работников, занятых дистанционным трудом. Ряд проблем современного российского трудового законодательства препятствует защите прав и интересов работника в трудовых правоотношениях. Распространенность удаленной работы растет быстрыми темпами, но для того, чтобы смягчить потенциальное негативное воздействие на условия труда, необходимо принять изменения в нормативные акты, регламентирующие осуществление дистанционного труда. Эти меры необходимы для обеспечения прав и здоровья несовершеннолетних граждан и для того, чтобы условия удаленной работы расширяли доступ к справедливому трудоустройству, а не усугубляли положение гражданина. В связи с этим предлагаются рекомендации по совершенствованию трудового законодательства для защиты трудовых прав несовершеннолетних удаленных работников в рамках трудового законодательства.

Ключевые слова: дистанционный труд, занятость, работодатель, несовершеннолетний работник, цифровизация.

PROBLEM POINTS IN ENSURING THE RIGHTS OF MINOR REMOTE WORKERS

Fargiev H.A.

The purpose of the article is to analyse the legal framework governing the relationship between employers and underage workers engaged in remote work. A number of problems in modern Russian labour legislation hinder the protection of the rights and interests of an employee in labour relations. The prevalence of remote work is growing rapidly, but in order to mitigate the potential negative impact on working conditions, it is necessary to adopt changes in regulations governing

teleworking. These measures are essential to ensure the rights and health of underage citizens and to ensure that remote work conditions expand access to fair employment, and do not aggravate the situation of a citizen. In this regard, recommendations are proposed for improving labour legislation to protect the labour rights of underage remote workers within the framework of labour legislation.

Keywords: remote work, employment, employer, underage worker, digitalization.

Распространение информатизации, внедрение информационных технологий, использование ресурсов Интернета и появление информационного общества привели к увеличению количества трудоспособного населения, которые могут работать в удаленной среде и придерживаться гибкого графика своей трудовой деятельности.

Дистанционная (удаленная) работа становится все более популярной, особенно среди молодого поколения, которое активно пользуется Интернетом. Согласно статистическим данным данная форма трудовой деятельности наиболее предпочтительная для лиц в возрасте от 18 до 34 лет [1]. Эта форма занятости позволяет людям работать, не выходя из дома, в свободное от учебы время. Данная тенденция способствует увеличению возможностей удаленной работы для молодежи и лиц среднего возраста. Активный рост дистанционного формата работы пришелся на период пандемии COVID-19. Однако в настоящее время в условиях спада активности вирусной инфекции можно утверждать, что большинство работодателей считают дистанционную работу позитивным опытом функционирования деятельности их организаций, в связи с чем, далеко не все компании после окончания пандемии и отмены ограничений решили вернуться обратно к традиционному «очному» формату труда.

В ходе исследования нами был проведен опрос респондентов в количестве трехсот работающих граждан России в возрасте от 18 до 55 лет. Респондентам было предложено выбрать один из трех вариантов ответа, данные опроса представлены в таблице:

№	Вариант ответа	Количество (человек) в %
1	Работаю дистанционно, ценю такой формат	10 %
2	Хотел бы работать дистанционно, но такой возможности нет	20 %
3	Хотел бы совмещать работу в офисе и дистанционно	25 %
4	Предпочтителен традиционный вариант работы в офисе	45 %

Исходя из результатов опроса, следует сделать вывод, что трудоспособное население положительно относится к дистанционному труду, кроме того, наблюдается тенденция к дальнейшему расширению такой формы занятости. В виду распространения дистанционной формы работы необходимо учитывать, что в данный вид деятельности будут включаться и лица, не достигшие восемнадцатилетнего возраста, ведь такая возможность прямо предусмотрена законодательством Российской Федерации. Однако в сложившихся условиях правового регулирования развивающейся формы труда не обходится без негативных моментов, которые необходимо устранять.

Глава 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации излагает нормы, касающиеся удаленных работников, не рассматривая конкретные обстоятельства трудоустройства несовершеннолетних [8]. Трудовой кодекс не устанавливает каких-либо конкретных возрастных ограничений для удаленных работников. Следовательно, можно сделать вывод, что лица в возрасте до восемнадцати лет точки зрения законодателя могут заключать трудовой договор на выполнение удаленной работы при соблюдении определенных условий.

В статье 312.1 Трудового кодекса РФ дистанционная работа рассматривается как трудовая функция, определяемая трудовым договором и выполняемая вне основного места работы, определенного работодателем на предприятии или в организации, без явного контроля, с использованием информационных сетей общего пользования, включая сеть Интернет», которые необходимы для взаимодействия работника с работодателем по возникающим вопросам.

Легальное определение понятия «дистанционная работа» позволяет подчеркнуть ее фундаментальные характеристики:

- выполнение задач происходит вдали от основного рабочего места внутри компании или организации;
- отсутствие контроля со стороны работодателя;
- использование телекоммуникационной информационной сети Интернет.

При назначении или переводе работника на работу в дистанционном формате необходимо зафиксировать соответствующие положения в трудовом договоре. Трудовое законодательство содержит положения, касающиеся удаленной работы, но некоторые из них противоречивы и требуют всестороннего пересмотра.

В статье 312 Трудового кодекса РФ изложены конкретные требования к заключению или изменению трудового договора при дистанционном режиме работы. Эти положения имеют первостепенное значение, они излагаются следующим образом:

- заключение договора между работником и работодателем можно произвести через обмен электронными документами;
- работник может самостоятельно получить свидетельство обязательного пенсионного страхования для заключения договора;
- если работник устраивается на работу первый раз и выполнять будет работу дистанционно, то трудовую книжку ему оформлять не нужно, а сведения о данной форме работы в трудовую книжку можно не вносить.

В настоящее время трудоустройство несовершеннолетних на удаленной основе требует особого внимания со стороны законодателя. Такая необходимость, в первую очередь, связана с повышенной потребностью в социальной и правовой защите несовершеннолетних. Следовательно, удаленная занятость подростков вызывает многочисленные вопросы, требующие тщательного регулирования в трудовом законодательстве.

Учитывая рост навыков использования компьютеров и иной современной техники среди несовершеннолетних, важно признать, что трудовые договоры

могут заключаться с лицами этой категории, достигшими возраста четырнадцати лет. В таких случаях работодатель обязан соблюдать и соблюдать условия, предусмотренные частями 2 и 3 статьи 63 Трудового кодекса РФ.

В силу статьи 312.4 Трудового кодекса РФ, если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной (удаленной) работе, режим рабочего времени и времени отдыха работника устанавливается им по своему усмотрению. Однако работодатель при этом не освобождается от обязанности вводить ограничения согласно статье 94 Трудового кодекса РФ. Так продолжительность ежедневной работы (смены) для работников с 14 до 15 лет (работающих в период каникул) не может превышать 4 часа, в возрасте с 15 до 16 лет – 5 часов, а для лиц в возрасте с 16 до 18 лет – 7 часов. В течение учебного года продолжительность ежедневной работы для лиц в возрасте с 14 до 16 лет не должна превышать 2,5 часа, а в возрасте с 16 до 18 лет – 4 часа. Кроме того, следует помнить, что в соответствии со статьей 268 Трудового кодекса РФ несовершеннолетним запрещено привлекать к сверхурочной работе, к работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

Дистанционная работа предусматривает использование компьютера в целях выполнения трудовых задач. Стоит отметить, что в 2020 году Всероссийское общество развития школьной и университетской медицины и здоровья совместно с Национальным медицинским исследовательским центром здоровья детей Минздрава России опубликовали рекомендации по нормативам экранного времени в рамках проекта «Цифровая образовательная среда», согласно которым лимит экранного времени лиц в возрасте для компьютера составляет 170 минут дома, 70 минут в школе; для ноутбука, планшета – 150 минут дома, 80 минут в школе [3, с. 14].

Однако, учитывая ограниченный уровень самодисциплины несовершеннолетних, можно говорить о том, что подростки не всегда способны придерживаться установленного графика работы. Следовательно, возникает проблема в установлении надзора со стороны работодателя за работниками-подростками, поскольку даже при введении законодательно установленных

ограничений остается затруднительным достоверно определить, соблюдает ли подросток установленные часы работы и отдыха [4, с. 221]. Такое нынешнее затруднительное положение потенциально может привести к переработке и последующему ухудшению здоровья несовершеннолетнего, что не только противоречит трудовому законодательству, но и ущемляет права работника.

Негативные последствия для здоровья возникают в результате действия ряда факторов в совокупности, включая неспособность эффективно управлять своим временем, отсутствие ответственности и самодисциплины у некоторых несовершеннолетних, занимающихся рассматриваемой формой труда. Чрезмерная рабочая нагрузка часто приводит к тому, что такие несовершеннолетние работники полностью пренебрегают своими образовательными обязанностями, что оказывает крайне негативное влияние на их академические достижения [6, с. 46].

В данном случае потенциальное решение рассматриваемых проблем может включать в себя изменение законодательства, устанавливающего более высокие требования к минимальному возрасту для лиц, ищущих удаленную работу. Такой вариант обусловлен различными факторами. Во-первых, работодатели сталкиваются с трудностями в эффективном контроле и обеспечении соблюдения установленного рабочего времени и периодов отдыха своими сотрудниками. Следовательно, это потенциально может привести к эксплуатации со стороны работодателя, например, к назначению чрезмерной рабочей нагрузки, превышающей разрешенную законом максимальную продолжительность рабочего времени. Кроме того, из-за отсутствия жизненного опыта несовершеннолетние работники могут испытывать трудности с эффективным распределением своего времени.

Заметным упущением в законодательстве является отсутствие положений о контроле за удаленной работой сотрудников. Ряд экспертов утверждают, что необходимо использовать специализированное программное обеспечение, а именно – установить подключение к видеокамере сотрудника или периодически делать снимки его рабочего пространства [см.: 2; 5, 7]. Данные меры

необходимы работодателям для того, чтобы их сотрудники были дисциплинированы и эффективно выполняли возложенные на них задачи в удаленном режиме, кроме того, у работодателя появляется возможность контролировать рабочее время сотрудника. Однако потенциальное препятствие возникает в связи с требованием к работодателям получить письменное согласие сотрудников в соответствии с законодательством о защите персональных данных для использования такого программного обеспечения. Хотя трудовые договоры обычно содержат общие положения о согласии на использование и обработку персональных данных, эти положения часто являются слишком формальными и недостаточными для получения явного письменного согласия.

В результате проведенного анализа целесообразно говорить о том, что удаленная работа возможна для лиц в возрасте до 16 лет только после завершения основной образовательной программы, за исключением удаленной работы во время школьных каникул. Это связано с тем, что в этот период несовершеннолетние освобождаются от своих основных обязанностей, связанных с получением образования. На наш взгляд, в целях сохранения здоровья подрастающего поколения, добросовестного получения ими образовательной программы, необходимо добавить в статью 63 Трудового кодекса РФ следующее дополнение: «Заключение трудового договора на осуществление дистанционной работы допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет».

Список литературы:

1. Аналитический доклад ВЦИОМ: Цифровая грамотность и удаленная работа в условиях пандемии [Электронный ресурс] // Всероссийский центр изучения общественного мнения [сайт]. 15.05.2020. URL.: <https://bit.ly/46pItH6> (дата обращения: 26.08.2023).

2. Воробьева О.А., Лазарева И.В. Особенности правового регулирования труда дистанционных работников // Балтийский гуманитарный журнал. 2018. № 2. С. 379-380.

3. Гигиенические нормативы и специальные требования к устройству, содержанию и режимам работы в условиях цифровой образовательной среды в сфере общего образования: Руководство. М.: НМИЦ здоровья детей Минздрава России, 2020. 20 с.

4. Дорофтьева Д.А., Кряжевских К.А. Защита прав несовершеннолетних при выполнении работы дистанционно (удаленно) // За права трудящихся! Реализация социально-трудовых прав граждан: опыт, проблемы, перспективы: материалы Восьмой Международной научно-практической конференции (Екатеринбург, 15–16 декабря 2022 года) / Под общ. ред. Ю.В. Иванчиной, Е.А. Истоминой. Екатеринбург: Уральский государственный юридический университет имени В.Ф. Яковлева, 2022. С. 220-222.

5. Избиенова Т.А., Чупракова А.О. Дистанционные трудовые отношения как форма нетипичной трудовой занятости // Марийский юридический вестник. 2017. № 1 (20). С. 101-103.

6. Потапов Д.В., Потапова Л.В. Проблемные вопросы защиты трудовых прав дистанционных работников // The Scientific Heritage. 2021. № 74. С. 45-48.

7. Раджабова З.К., Юсупова П.М. Дистанционная занятость как форма эффективного использования трудовых ресурсов // Современные тенденции развития науки и технологий. 2017. № 2-9. С. 61-65.

8. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 04.08.2023) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (Часть I). Ст. 3.

Сведения об авторе:

Фаргиев Харон Аламбекович – студент Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (Москва, Россия).

Data about the author:

Fargiev Kharon Alambekovich – student of Kutafin Moscow State Law University (Moscow, Russia).

E-mail: fkharon@mail.ru.