

Категории «дистанционный труд» и «долголетие работника»: характер взаимосвязи

И. В. Рехтина¹, Ю. Е. Василенко²

Алтайский государственный университет

пр. Ленина, 61, 656049, Барнаул, Россия. E-mail: ¹jerdel80@mail.ru, ²vasilenkojulia77@mail.ru

В статье представлен анализ влияния дистанционного труда на долголетие работника. В рамках научной статьи исследуются различные аспекты удаленной трудовой деятельности, включая ее особенности, характер, условия выполнения, а также влияние психосоциальных факторов, связанных с работой. Результаты исследования акцентируют внимание на необходимости дальнейшего развития дистанционного труда и формирования комфортных условий для его осуществления. В частности, предлагаются пути совершенствования трудового законодательства в области дистанционного труда. В статье предлагаются изменения в ст. 312.4 Трудового кодекса РФ.

Ключевые слова: здоровье работника, здоровье, здоровье и труд, дистанционная работа, удаленная работа, долголетие, влияние работы на долголетие, охрана труда.

Categories "Distance Working" and "Employee Longevity": the Nature of Correlation

I. V. Rehtina¹, Yu. E. Vasilenko²

Altai State University

61 Lenina Str., 656049, Barnaul, Russia. E-mail: ¹jerdel80@mail.ru, ²vasilenkojulia77@mail.ru

The article presents an analysis of the impact of distance working on worker longevity. Within the framework of the study, various aspects of distance working are examined, including its characteristics, nature, working conditions, and the influence of work-related psychosocial factors. The research findings highlight the need for further development of distance working and the creation of favorable conditions for its implementation. In particular, the article suggests ways to improve labor legislation concerning distance working. Proposed amendments to Article 312.4 of the Labor Code of the Russian Federation are also discussed.

Key words: worker's health, health, health and labor, distance working, telecommuting, longevity, impact of work on longevity, on-the-job safety.

На сегодняшний день в условиях цифровой трансформации и глобализации рынок труда претерпевает значительные изменения. Одним из ключевых изменений последних лет стало распространение дистанционного труда, который не только предоставляет новые возможности для занятости, но и существенно влияет на образ жизни работников. Вопрос о том, как удаленная работа сказывается на здоровье и долголетию трудоспособного населения, становится особенно актуальным в свете стремительного роста числа удаленных сотрудников.

Исторически работа вне места нахождения работодателя всегда рассматривалась как более безопасная относительно офисного или фабричного трудоустройства, поскольку позволяла работникам избегать вредных и опасных условий труда, характерных для производства, а также снижала риски, связанные с несчастными случаями на рабочем месте. Е. С. Заиченко отмечает, что надомная работа была широко распространена среди лиц с ограниченными возможностями, так как обеспечивала им возможность трудиться без необходимости преодолевать трудности, связанные с передвижением и адаптацией к рабочей среде [Заиченко 2011: 111].

Вместе с тем дистанционный труд приводит к ряду новых вызовов для здоровья работников. Как справедливо отмечает А. С. Кашлакова, на сегодняшний день процесс надлежащего правового оформления правил охраны труда при использовании нестандартных форм занятости остается незавершенным, что повышает риски для здоровья работников [Кашлакова 2015 URL].

По общему правилу, работодатель обязан обеспечить безопасные условия труда, учитывая всестороннюю оценку технического и организационного состояния рабочего места, а также анализ факторов производственной среды и

особенностей трудового процесса, способных нанести вред здоровью сотрудников (Решение Никулинского районного суда города Москвы от 20 марта 2023 года по делу № 2-1620/23).

Однако, согласно ст. 312.7 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), в целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абз. 18, 21 и 22 ч. 3 ст. 214 ТК РФ, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем.

Таким образом, можно сделать вывод, что многие нормы, направленные на сохранение здоровья работника, в условиях дистанционной занятости могут не применяться.

В частности, норма ч. 3 ст. 3 Федерального закона от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» освобождает работодателя от проведения специальной оценки в отношении условий труда надомников и дистанционных работников. Однако специальная оценка условий труда осуществляется, в числе прочего, с целью предотвращения несчастных случаев на производстве (Решение Пригородного районного суда Свердловской области от 15.10.2020 по делу № 2-593/2020). При этом российское законодательство возлагает на работодателя дистанционного работника обязанность по расследованию и учету несчастных случаев на производстве, в то время как работодатель не имеет возможности заранее оценить условия труда сотрудника и принять меры для предотвращения таких случаев.

Помимо этого, одной из важных норм в области защиты здоровья работника является ч. 2 ст. 91 ТК РФ, устанавливающая нормальную продолжительность рабочей недели. На дистанционных работников распространяется специальная норма ст. 312.4 ТК РФ, которая в ч. 1 устанавливает, что «коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору может определяться режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно». В свою очередь ч. 2 ст. 312.4 ТК РФ уточняет, что «если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению».

Анализ норм ч. 2 ст. 91 ТК РФ, а также ч. 1, 2 ст. 312.4 ТК РФ позволяет сделать вывод, что по общему правилу дистанционному работнику устанавливается конкретный режим рабочего времени. В свою очередь, если время начала и окончания рабочего времени удаленного работника не определено, он вправе самостоятельно определять режим рабочего времени [Прасолова 2024 URL].

Э. И. Денисов в такой ситуации отмечает в качестве факторов, негативно влияющих на здоровье работников, низкую заработную плату и нестандартные договоры о рабочем времени [Денисов 2020: 937].

О. А. Кожевников и М. В. Чудиновских справедливо отмечают возникновение сложностей при учете наличия сверхурочной работы, работы в ночное время, а также в выходные и праздничные дни [Кожевников 2020: 575].

Элиза Берч и Элисон Престон, напротив, отмечают, что дистанционный труд оказывает положительное влияние на оплату труда работников, поскольку удаленный труд, по мнению ученых, сокращает гендерный разрыв в оплате труда [Birch 2024 URL]. Р. Ф. Мурзагулова считает, что удаленный формат труда позволяет работнику изначально устраиваться в регионы с более высокими зарплатными предложениями, чем на местном рынке [Мурзагулова 2024: 87].

В целом можно согласиться с мнением Р. Ф. Мурзагуловой о том, что удаленный формат труда предоставляет работнику возможность трудоустроиться в регионы с более высокими зарплатными предложениями по сравнению с его местным рынком труда. Однако при этом следует учитывать, что не все работодатели готовы устанавливать единые ставки оплаты вне зависимости от региона проживания сотрудника.

Тем не менее суды указывают, что при установлении сотруднику гибкого рабочего графика у работодателя не возникает обязанности оплачивать часы, превышающие норму рабочего времени, поскольку у работника в таком случае не может быть сверхурочной работы (Апелляционное определение Московского городского суда от 23 ноября 2022 г. по делу № 33-35816/2022).

Таким образом, можно сделать вывод, что в тех ситуациях, когда работодатель не устанавливает конкретный режим рабочего времени для удаленного сотрудника, такой работник на практике не может претендовать на оплату сверхурочной работы, а также работу в ночное время, выходные и праздничные дни.

Вместе с тем норма ч. 2 ст. 91 ТК РФ (о 40-часовой рабочей неделе) направлена на защиту здоровья работников. Она устанавливает пределы допустимой трудовой нагрузки, предотвращая чрезмерное физическое и эмоциональное истощение, которое часто возникает при длительных рабочих сменах и переработках. Ограничение рабочего времени позволяет работникам восстанавливать силы, уделять внимание здоровью, проводить время с семьей и заниматься личными делами. Таким образом, 40-часовая рабочая неделя поддерживает уровень трудоспособности, снижает риски выгорания и способствует улучшению общего качества жизни сотрудников. В частности, ученые в области медицины – Г. В. Артамонова, С. А. Максимов, О. А. Иванова, Е. В. Индукаева, С. А. Макаров, А. Е. Скрипченко, М. Ю. Огарков – указывают, что напряженная трудовая деятельность может провоцировать развитие заболеваний [Артамонова 2012: 144].

Помимо этого М. Н. Чомаева отмечает, что необходима жесткая регламентация рабочего времени всех сотрудников, работающих за компьютером, по причине негативного воздействия на зрение [Чомаева 2020: 10].

Государственная инспекция труда отмечает, что отсутствие фиксированного рабочего времени у дистанционных сотрудников, наряду с обязанностью работодателя учитывать несчастные случаи при удаленной работе, способствует злоупотреблению правом со стороны работников [Государственная инспекция труда в Еврейской автономной области 2019 URL].

На сегодняшний день, согласно абз. 8 ст. 3 Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (ред. от 29.05.2024), «профессиональное заболевание – хроническое или острое заболевание застрахованного, являющееся результатом воздействия на него вредного (вредных) производственного (производственных) фактора (факторов) и повлекшее временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности и (или) его смерть». Исчерпывающий перечень таких заболеваний устанавливается Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 27 апреля 2012 г. № 417н «Об утверждении перечня профессиональных заболеваний».

По общему правилу, труд дистанционных работников не считается связанным с воздействием вредных или производственных факторов, в связи с чем профессиональные заболевания удаленных работников выделяются лишь в литературе.

В частности, А. С. Шумяк отмечает ухудшение осанки, боли в спине и шее, вызванные неправильной организацией рабочего места. Сидячий образ жизни усиливается на «удаленке», так как отсутствуют даже короткие переходы на работу в офис. Кроме того, ученый указывает в качестве факторов риска психологическое здоровье работника. На «удаленке» зачастую растет чувство изоляции и одиночества из-за отсутствия живого общения с коллегами, что может приводить к депрессии и эмоциональному выгоранию [Шумяк 2015 : 120].

В такой ситуации представляется целесообразным изменить формулировку ч. 2 ст. 312.4 ТК РФ, обязав работодателей с помощью технических средств вести учет времени, фактически отработанного дистанционным работником, во всех случаях, когда сотруднику устанавливается режим рабочего времени по своему усмотрению.

Помимо этого, практикующий юрист государственной инспекции по труду В. И. Неклюдов справедливо выделяет в качестве одного из факторов риска для здоровья дистанционных работников воздействие высоких температур. На сегодняшний день, согласно п. 3 ст. 39 Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения», соблюдение санитарных правил является обязательным для граждан, индивидуальных предпринимателей и юридических лиц. Как следствие, на работодателя возлагается обязанность обеспечить на рабочих местах температуру воздуха в пределах допустимых значений (допустимые значения установлены Санитарными правилами и нормами «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания» (утв. Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 28.01.2021 № 2) [Неклюдов 2021 URL].

Температура на рабочем месте играет важную роль в поддержании комфортных условий для трудовой деятельности сотрудников. Помимо этого, неправильная температура может спровоцировать высокую заболеваемость вирусными инфекциями среди работников (Решение Ленинского районного суда г. Нижний Новгород от 18 ноября 2019 г. по делу № 2-1018/19).

Вместе с тем в рамках дистанционного труда у работника может отсутствовать стационарное рабочее место, в таком случае оценить температуру воздуха представляется невозможным.

В. И. Неклюдов в такой ситуации рекомендует предусматривать в трудовых договорах с удаленными сотрудниками условия работы при высоких температурных режимах, чтобы исключить возможные споры на практике [Неклюдов 2021 URL].

Таким образом, можно сделать вывод, что, наряду с преимуществами, имеются и определенные недостатки удаленного труда. В частности, недостаток физической активности и социальная изоляция могут негативно сказаться на здоровье работников, что требует особого внимания. Грамотное правовое регулирование дистанционного труда является ключевым фактором в минимизации рисков и максимизации положительных эффектов. Представляется необходимым обеспечивать баланс между интересами работников и работодателей. Одной из необходимых мер поддержки здоровья работников на «удаленке» является четкая регламентация рабочего времени и времени отдыха, а также соблюдение норм безопасности труда. На данный момент необходима реформа нормативного регулирования рабочего времени и времени отдыха для работников на удаленной работе. Это позволит избежать переработок, способных вызывать хроническую усталость и снижать продуктивность.

Помимо этого, создание сбалансированной нормативно-правовой базы, обеспечивающей права и интересы всех сторон, является важным условием для развития дистанционного труда как формы занятости, сочетающей гибкость и заботу о здоровье сотрудников.

Литература

- Артамонова Г. В., Максимов С. А., Иванова О. А., Индукаева Е. В., Макаров С. А., Скрипченко А. Е., Огарков М. Ю. Напряженность трудовой деятельности и артериальная гипертония / Медицина труда и промышленная экология. - 2012. - № 1. - С. 141-145.
- Государственная инспекция труда в Еврейской автономной области «Порядок расследования несчастных случаев на производстве», 2019 год. URL: <https://clck.ru/re7wp>
- Денисов Э. И. Новые формы трудовой занятости и здоровье работников / Мед. труда и пром. экол. - 2020. - № 12. - С. 936-950.
- Заиченко Е. С. Труд надомников в России: история развития правового регулирования / Труды Института государства и права РАН. - 2011. - № 2. - С. 108-118.
- Кашлакова А. С. Охрана труда работников при нетипичных формах занятости / Трудовое право в России и за рубежом. - 2015. - № 1. URL: <https://clck.ru/eEeKF>

- Кожевников О. А., Чудиновских М. В. Регулирование труда дистанционных работников в России и за рубежом / Вестник СПбГУ. - 2020. - № 3. - С. 563-583.
- Неклюдов В. И. Должен ли работодатель предпринять какие-либо действия в отношении дистанционных работников в связи с очень жаркой погодой? / Консультация эксперта. Государственная инспекция труда в Нижегородской обл., 2021. URL: <https://clck.ru/3EnyJt>
- Мурзагулова Р. Ф. Удаленная занятость в больших городах: выгода для работников в терминах заработной платы / Вестник Пермского университета. Серия: Экономика. - 2024. - № 19 (1). - С. 85-106. DOI: 10.17072/1994-9960-2024-1-85-106
- Прасолова И. А., Василенко Ю. Е. Особенности правового регулирования рабочего времени дистанционных работников / Кадровик. - 2024. - № 3. URL: <https://clck.ru/3EkpCG>
- Чомаева М. Н. Компьютер как фактор вредного воздействия на здоровье человека / Международный журнал гуманитарных и естественных наук. - 2020. - №7-2. - С. 9-11.
- Шуляк А. С. Компьютер и здоровье / Смоленский медицинский альманах. - 2015. - №3. - С. 120-122.

References

- Artamonova, G. V., Maksimov, S. A., Ivanova, O. A., Indukaeva, E. V., Makarov, S. A., Skripchenko, A. E., Ogarkov, M. Yu. (2012). Work-Related Stress and Arterial Hypertension, Occupational Medicine and Industrial Ecology, 1, 141-145 (in Russian).
- State Labor Inspectorate in the Jewish Autonomous Region, "Procedure for Investigating Workplace Accidents", 2019. Available from: <https://clck.ru/re7wp> (in Russian).
- Birch, E., Preston, A. (2024). Working at Home and the Gender Wage Gap. Industrial Relations Journal, 6. Available from: <https://clck.ru/3Ejxoj> (in Russian).
- Chomaeva, M. N. (2020). The Computer as a Factor of Harmful Impact on Human Health. International Journal of Humanities and Natural Sciences. 2020, 7-2, 9-11 (in Russian).
- Denisov, E.I. (2020). New Forms of Employment and Workers' Health. Occupational Medicine and Industrial Ecology, 12, 936-950 (in Russian).
- Kashlakova, A. S. (2024). Occupational Safety of Workers in Atypical Forms of Employment. Labor Law in Russia and Abroad, 1. Available from: <https://clck.ru/eEeKF> (in Russian).
- Kozhevnikov, O. A., Chudinovskikh, M. V. (2020). Regulation of Remote Workers' Labor in Russia and Abroad. Bulletin of St. Petersburg University, 3, 563-583 (in Russian).
- Neklyudov, V. I. (2021). Should an Employer Take Any Action Regarding Remote Workers Due to Extremely Hot Weather? Expert Consultation. State Labor Inspectorate in the Nizhny Novgorod Region. Available from: <https://clck.ru/3EnyJt> (in Russian).
- Murzagulova, R. F. (2024). Remote Employment in Large Cities: Benefits for Employees in Terms of Wages. Perm University Bulletin. Series: Economics, 19 (1), 85-106. DOI: 10.17072/1994-9960-2024-1-85-106 (in Russian).
- Prasolova, I. A., Vasilenko, Y. E. (2024). Features of Legal Regulation of Working Hours for Remote Workers. Kadrovik, 3. Available from: <https://clck.ru/3EkpCG> (in Russian).
- Shulyak, A. S. (2016). The Computer and Health. Smolensk Medical Almanac, 3, 120-122 (in Russian).
- Zaichenko, E. S. (2011). Home-Based Work in Russia: The History of Legal Regulation Development. Proceedings of the Institute of State and Law of the Russian Academy of Sciences, 2, 108-118 (in Russian).

Citation:

Рехтина И. В., Василенко Ю. Е. Категории «дистанционный труд» и «долголетие работника»: характер взаимосвязи // Юрислингвистика. – 2025 – 37. – С. 54-57.

Rehtina I. V., Vasilenko Yu. E. (2025) Categories «Distance Working» and «Employee Longevity»: the Nature of Correlation. Legal Linguistics, 37, 54-57.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0. License