

УДК 349.24
DOI 10.52452/19931778_2023_4_113

НЕСЧАСТНЫЙ СЛУЧАЙ С ДИСТАНЦИОННЫМ РАБОТНИКОМ: ПРОБЛЕМЫ РАССЛЕДОВАНИЯ И КВАЛИФИКАЦИИ

© 2023 г.

А.В. Менкенов

Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации, Москва

menkenov@ganepa.ru

Поступила в редакцию 21.04.2023

Распространение дистанционной работы порождает дополнительные правовые риски в случае получения работником травмы во время дистанционной работы. Автор на основе анализа законодательства России и Франции обосновывает необходимость совершенствования правового регулирования в части расследования несчастных случаев с дистанционными работниками.

Ключевые слова: дистанционный работник, несчастный случай, обязанности работодателя, надомный труд, дистанционная работа, расследование несчастных случаев.

Дистанционная работа – это новая реальность для многих работников. Как отмечает Н.Л. Лютов, «развитие электронных технологий подталкивает и работников, и работодателей к использованию дистанционного труда. Работодатели при дистанционном труде не тратят денежные средства на содержание дорогостоящих офисных помещений, а работники экономят время и деньги, которые нужны, чтобы добираться до работодателя, а также зачастую работают в более комфортной для себя среде» [1, с. 30]. Однако распространение дистанционной работы порождает определённые правовые риски как для работников, так и для работодателей.

С точки зрения международного трудового права дистанционная работа является видом надомной работы. Согласно ст. 1 Конвенции № 177 Международной организации труда «О надомном труде» 1996 года термин «надомный труд» означает «работу, которую лицо, именуемое надомником, выполняет 1) по месту его жительства или в других помещениях по его выбору, но не в производственных помещениях работодателя; 2) за вознаграждение; 3) с целью производства товаров или услуг, согласно указаниям работодателя, независимо от того, кто предоставляет оборудование, материалы или другие используемые ресурсы...» [2].

Из этого определения следует, что работодатель не вправе требовать от дистанционного работника выполнения работы в конкретном месте (отсутствует территориальная подчиненность). Предложенная МОТ концепция надомного труда, как справедливо отмечает С.А. Саурин, предполагает, что «работодатель в рамках правоотношения, связанного с надомным трудом, по-прежнему вправе давать работнику ука-

зания о том, какую работу и в каком порядке выполнять (функциональная подчиненность сохраняется), однако не вправе требовать от работника пребывания в период выполнения этой работы на конкретном рабочем месте/в конкретной географической точке (территориальная подчиненность исключается)» [3, с. 88].

На практике дистанционная работа также нередко сочетается с режимом гибкого рабочего времени, что позволяет дистанционному работнику наиболее удобным для себя способом использовать свое время. Особенностью трудовых отношений с дистанционными работниками является то, что такой работник не находится под непосредственным контролем работодателя, осуществляет свою трудовую деятельность обособленно от других работников, то есть не включается в трудовой коллектив работодателя, поэтому возможность работодателя организовать и обеспечить охрану труда дистанционного работника является ограниченной.

По этой причине законодатель освободил работодателя от исполнения большинства обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда в отношении дистанционных работников. Т.Ю. Коршунова констатирует: «Особенности трудового договора, заключенного с дистанционным работником, обуславливают и объем обязанностей работодателя в сфере организации и охраны труда таких работников» [4, с. 189].

В соответствии со ст. 312.7 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) [5] работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абз. 18, 21 и 22 ч. 2 ст. 214 ТК РФ:

1) расследование и учёт несчастных случаев на производстве и профессиональных заболева-

ний, учёт и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

2) выполнение предписаний должностных лиц уполномоченных федеральных органов исполнительной власти, рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля;

3) обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Также работодатель знакомит дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными им работодателем.

Столь существенное сужение обязанностей работодателя оценивается некоторыми специалистами как не оправданное спецификой, присущей дистанционной работе, и не соответствующее международным стандартам [6, с. 58]. В частности, данная позиция основана на положениях ст. 4 вышеупомянутой Конвенции МОТ № 177 [2], которая ориентирует государства на необходимость обеспечения равенства в обращении между надомниками и другими наемными работниками с учетом особенностей надомного труда.

Аналогичный подход нашел отражение в законодательстве Европейского союза. Европейское рамочное соглашение о телетруде 2002 года [7] предусматривает ответственность работодателя за охрану здоровья и безопасность телеработника в соответствии с Директивой 89/391/ЕЭС и соответствующими дочерними директивами, национальным законодательством и коллективными договорами (Директива 89/391/ЕЭС устанавливает основные обязанности работодателей в области охраны труда) [8].

Стоит отметить, что дистанционная работа, несмотря на явные ее преимущества, сопряжена с определенными рисками для здоровья работника. К таким рискам относят эргономические, психосоциальные, изоляцию и трудное разделение семейной и трудовой жизни. Также следует учитывать негативное воздействие на среду обитания в результате всё более широкого использования всё более сложных информационно-телекоммуникационных технологий [9, с. 287].

Российский законодатель требует, чтобы любой несчастный случай с работником, произошедший в течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы, подлежал расследованию (абз. 2 ч. 3 ст. 227 ТК РФ). До начала расследования несчастного случая работодатель обязан сохранить обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни

и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а если ее сохранить невозможно – зафиксировать сложившуюся обстановку (ст. 228 ТК РФ). Материалы расследования несчастного случая включают планы, эскизы, схемы, протокол осмотра места происшествия, а при необходимости фото- и видеоматериалы (ч. 3 ст. 229.2 ТК РФ). Эти требования не адаптированы к расследованию несчастных случаев как с дистанционными, так и в целом с надомными работниками.

Подлежащий расследованию и учёту несчастный случай может произойти с любым работником, однако из-за природы дистанционной работы расследование несчастного случая, произошедшего при её выполнении, с учетом процитированных выше требований российского трудового законодательства может оказаться затруднительным. Для работодателя это создает риск привлечения к административной ответственности в связи с нарушением процедуры расследования несчастных случаев.

Во-первых, у работодателя может отсутствовать доступ к месту несчастного случая. Гипотетически работодатель может заранее получить согласие работника на посещение его места жительства при несчастном случае. Однако будет ли иметь юридическое значение такое согласие на дату несчастного случая? Полагаем, что нет, так как работник имеет фундаментальное право на неприкосновенность жилища, личную и семейную тайну (ст. 23 и 25 Конституции РФ [10]).

Но даже если работник предоставил работодателю доступ к своему жилищу, просто в силу того, что место жительства работника может быть удалено от места нахождения работодателя, ко времени, когда представители работодателя смогут добраться по месту происшествия, обстановка несчастного случая может быть безвозвратно утрачена. Еще меньше надежд на сохранение обстановки несчастного случая, если он произошел в общественном пространстве.

Во-вторых, также возникает вопрос: как вообще можно доказать, что определенная травма действительно произошла именно в рабочее время и на рабочем месте? Достаточно ли для подтверждения обстоятельств несчастного случая показаний работника? Как оценить степень вины работника в несчастном случае? Как определить, соблюдал ли работник установленные работодателем требования охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными ему работодателем?

Представляется, что возможности работодателя по доказыванию того, что травма работни-

ка была получена в рабочее время вследствие действий третьих лиц, не связанных с работодателем, обстоятельств непреодолимой силы, умысла пострадавшего работника или вследствие несоблюдения работником требований охраны труда при работе с рекомендованным работодателем оборудованием, крайне малы. Следует также учитывать, что многие дистанционные работники самостоятельно определяют время начала и окончания своей работы.

Равным образом, возможности работника, обратившегося за медицинской помощью не в день несчастного случая, а позже по подтверждению времени и места несчастного случая также ограничены, что может привести к невозможности назначения работнику обеспечения в рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Так, одним из условий назначения пострадавшему работнику пособия по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве являются представленные страхователем (работодателем) документы, подтверждающие наступление страхового случая. Таким случаем законодателем признается подтвержденный в установленном порядке факт повреждения здоровья или смерти застрахованного вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания [11, ст. 3].

Таким образом, установленная российским законодательством процедура расследования несчастных случаев не учитывает особенности дистанционной работы.

Трудовой кодекс Франции (статья L. 1222-9) устанавливает, что несчастный случай, произошедший в месте выполнения дистанционной работы во время осуществления профессиональной деятельности дистанционного работника, считается несчастным случаем на производстве по смыслу Кодекса социального обеспечения [12]. Статья L. 411-1 Кодекса социального обеспечения предусматривает, что любая травма, возникшая в рабочее время на рабочем месте, должна рассматриваться как связанная с профессиональной деятельностью работника, если не доказано обратное [13].

Иными словами, французское законодательство исходит из презумпции того, что любой несчастный случай, произошедший с дистанционным работником в месте выполнения дистанционной работы во время осуществления профессиональной деятельности, является несчастным случаем на производстве. Для применения этой презумпции работник должен подтвердить время и место несчастного случая.

Кассационный суд Франции считает, что одних утверждений работника для применения

рассматриваемой презумпции недостаточно: «Каждый, кто утверждает, что стал жертвой несчастного случая на работе, должен установить, кроме своих собственных утверждений, точные обстоятельства несчастного случая и его профессиональный характер» [14].

На практике доказать, что несчастный случай действительно имел место в рабочее время и на месте работы, можно любым способом. Например, Кассационный суд постановил, что «тот факт, что консультация врача, наблюдавшего травму, была проведена в течение трех четвертей часа ближе к окончанию работы, подтверждает заявления работника, согласно которым несчастный случай произошел в [рабочее] время и на месте работы» [15].

В контексте дистанционной работы основная проблема доказывания заключается в отсутствии свидетелей или в том, что единственными свидетелями будут члены семьи дистанционного работника, достоверность показаний которых может быть поставлена под сомнение. В этой связи доказательствами времени и места несчастного случая, по мнению французских юристов, могут стать:

- вызов и сопровождение аварийно-спасательных служб в сроки, близкие к заявленному времени несчастного случая;
- выдача первичной медицинской справки в день получения травмы;
- взаимосвязь между характером травмы и деятельностью работника [16]¹.

Работник в случае несчастного случая на производстве, произошедшего во время дистанционной работы, должен следовать той же процедуре, что и при обычном несчастном случае. Так, работник должен проинформировать работодателя в течение 24 часов (за исключением случаев форс-мажора или иной уважительной причины), по возможности заказным письмом. Параллельно он должен проконсультироваться с врачом, чтобы подтвердить свое состояние и получить медицинскую справку. Справка составляется в двух экземплярах, в ней описываются травмы, вызванные несчастным случаем, и возможные последствия. В зависимости от состояния работника врач может назначить ему перерыв в работе. Работодатель со своей стороны обязан сообщить о несчастном случае в Фонд первичного медицинского страхования (СРАМ) в течение 48 часов [17].

Установленная законодательством Франции презумпция того, что всякий несчастный случай, произошедший в рабочее время и в месте осуществления профессиональной деятельности, является несчастным случаем на производстве, может быть опровергнута. Работодатель

имеет возможность оспорить несчастный случай на производстве, если считает, что последний не связан с осуществляемой профессиональной деятельностью [16].

Во избежание путаницы работодателю может быть целесообразно установить конкретные часы и рабочее место дистанционного работника. Подключение к сети компании также является доказательством, позволяющим определять рабочее время. Таким образом, можно будет предположить, что несчастный случай, произошедший в период подключения работника к системе, произошел в рабочее время и на рабочем месте работника. С другой стороны, связь травмы дистанционного работника с выполнением трудовой функции можно отрицать, если они произошли до начала или после прекращения вышеупомянутого подключения к сети компании.

Испанский профессор Алехандра Сельма Пенальва также предлагает использовать презумпцию того, что любой несчастный случай, произошедший с дистанционным работником в рабочее время в месте, которое он указал в качестве места выполнения дистанционной работы, является несчастным случаем на производстве, однако также задается вопросами: «Существуют ли на самом деле эффективные инструменты для отслеживания точного момента возникновения травмы? Как можно доказать, что несчастный случай (особенно тот, что не требует немедленной медицинской помощи) произошел в определенное время, а не несколькими минутами раньше или позже?» [18].

Тем не менее полагаем, что российскому законодателю в целях создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства (ст. 1 ТК РФ) следует уточнить порядок расследования несчастных случаев, произошедших во время дистанционной работы, таким образом, чтобы учесть интересы работодателя, страховщика и одновременно сохранить надлежащий уровень правовых гарантий дистанционных работников, предоставляемых в связи с несчастным случаем на производстве.

Наиболее адекватным правовым средством для этого будет установление правовых презумпций, аналогичных применяемым в зарубежных правовых системах, закрепление алгоритма действий при несчастном случае не только для работодателя, но и для дистанционного работника, особенно при несчастном случае, не требующем неотложной медицинской помощи, и, возможно, даже перераспределение бремени доказывания. Очевидно, что для работодателя

установление обстоятельств несчастного случая, произошедшего с дистанционным работником во время работы за ноутбуком в кафе, расположенном за несколько сот, а порой и тысяч километров от офиса работодателя, может быть если не невозможным, то финансово и организационно чрезмерно обременительным.

Примечание

1. Dominique Chapellon-Liedhart, Fromont Briens et Yannick Nerden, Fromont Briens. *Télétravail: l'accident du travail en question* // Semaine sociale Lamy, 25 mai 2020. №° 1909. P. 6–9. URL: <https://www.liaisons-sociales.fr/content/documentrevues.aspx?idd=DT0005082530&version=20200522> (дата обращения: 21.04.2023).

Список литературы

1. Лютов Н.Л. Дистанционный труд: опыт Европейского союза и проблемы правового регулирования в России // *Lex Russica* (Русский закон). 2018. № 10. С. 30–39.
2. Конвенция № 177 Международной организации труда «О надомном труде» (Заключена в г. Женеве 20.06.1996, РФ не ратифицирована) // Официальный сайт Международной организации труда. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c177_ru.htm (дата обращения: 21.04.2023).
3. Саурин С.А. Особенности регламентации сферы действия российских норм о дистанционной работе по кругу лиц и их соотношение с международными стандартами // *Актуальные проблемы российского права*. 2019. № 10. С. 86–92. URL: <https://doi.org/10.17803/1994-1471.2019.107.10.086-092>.
4. Азарова Е.Г., Бочарникова М.А., Егошина Л.А. и др. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: Научно-практическое пособие / Отв. ред. Т.Ю. Коршунова. М.: ИЗиСП, 2015. 400 с.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СПС «Консультант Плюс».
6. Бондаренко Э.Н., Герасимова Е.С., Головина С.Ю. и др. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации: Монография / Под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова. М.: Норма; ИНФРА-М, 2016. 256 с.
7. European Framework Agreement on Telework. 16.07.2002. Публикация размещена на сайте Европейской конфедерации профсоюзов. URL: https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%-20Agreement%20-%20EN.pdf (дата обращения: 21.04.2023).
8. Council Directive 89/391/EEC – measures to improve the safety and health of workers at work // *EUR-Lex Access to European Union law*. URL: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:c11113> (дата обращения: 21.04.2023).
9. Vicente Herrero M.T., Torres Alberich J.I., Torres Vicente A., Ramirez Iñiguez de la Torre M.V.,

Capdevila García L. El teletrabajo en salud laboral // CES Derecho. 2019. **9** (2). P. 287–297. <https://doi.org/10.21615/cesder.9.2.6>

10. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.) // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru), 6 октября 2022 г., № 0001202210060013.

11. Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» // СЗ РФ. 1998. № 31. Ст. 3803.

12. Code du travail. Legifrance. La service public de la diffusion du droit. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000025558058/> (дата обращения: 21.04.2023).

13. Code de la sécurité sociale. Legifrance. La service public de la diffusion du droit. URL: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/-LEGIARTI000006742977/ (дата обращения: 21.04.2023).

14. Cour de Cassation, Chambre sociale, du 26 mai 1994, 92-10.106, Publié au bulletin. Legifrance. La service public de la diffusion du droit. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007032558> (дата обращения: 21.04.2023).

15. Cour de cassation, civile, Chambre civile 2, 8 janvier 2009, 07-20.506, Inédit Legifrance. La service public de la diffusion du droit. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000020066709> (дата обращения: 21.04.2023).

16. Dominique Chapellon-Liedhart, Fromont Briens et Yannick Nerden, Fromont Briens. Télétravail : l'accident du travail en question // Semaine sociale Lamy, 25 mai 2020. №° 1909. P. 6–9. URL: <https://www.liaisons-sociales.fr/content/documentrevues.aspx?idd=-DT0005082530&version=20200522> (дата обращения: 21.04.2023).

17. WE-PAIE cabinet d'externalisation de la paie. Accidents du travail en télétravail: comment les gérer et les prévenir? URL: <https://www.we-paie.com/accidents-du-travail-en-teletravail-comment-les-gerer-et-les-prevenir/> (дата обращения: 21.04.2023).

18. Selma Penalva, Alejandra. El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas // Temas Laborales. 2016. **134**. P. 129–166. URL: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5793286.pdf> (дата обращения: 21.04.2023).

ACCIDENT WITH A REMOTE WORKER: PROBLEMS OF INVESTIGATION AND QUALIFICATION

A.V. Menkenov

The spread of remote work generates additional legal risks if an employee is injured during remote work. Based on the analysis of the legislation of Russia and France, the author substantiates the need to improve legal regulation in the investigation of accidents with remote workers.

Keywords: remote worker, accident, employer's responsibilities, home work, remote work, accident investigation.

References

1. Lyutov N.L. Remote Work: The Experience of the European Union and the Problematic Aspects of Its Legal Status in Russia // *Lex Russica*. 2018. **10**. P. 30–39.
2. Home Work Convention, 1996 (№ 177) Concluded in Geneva on 20.06.1996, the Russian Federation has not been ratified // Official website of the International Labour Organization. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c177_ru.htm (Date of access: 21.04.2023).
3. Saurin S.A. Features of Regulation of the Jurisdiction of Russian Rules Regarding Distance Job over Certain Individuals and Correlation of Rules under Consideration with International Standards // *Actual Problems of Russian Law*. 2019. **10**. P. 86–92.
4. Azarova E.G., Bocharnikova M.A., Egoshina L.A. et al. Features of the legal regulation of labor relations of certain categories of employees: a scientific and practical manual / Ed. by T.Y. Korshunova. M.: ILCL, 2015. 400 p.
5. Labor Code of the Russian Federation № 197-FL of December 30, 2001 // Legal reference system «Consultant Plus».
6. Bondarenko E.N., Gerasimova E.S., Golovina S.Y. et al. International labor standards and Russian labor law: prospects for coordination: Monograph / Ed. by S.Y. Golovina, N.L. Lyutov. M.: Norm; INFRA-M, 2016. 256 p.
7. European Framework Agreement on Telework. 16.07.2002. The publication is posted on the website of the European Trade Union Confederation. URL: https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%-20Agreement%20-%20EN.pdf (Date of access: 21.04.2023).
8. Council Directive 89/391/EEC - measures to improve the safety and health of workers at work // *EUR-Lex Access to European Union law*. URL: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:c11113> (Date of access: 21.04.2023).
9. Vicente Herrero M.T., Torres Alberich J.I., Torres Vicente A., Ramirez Iñiguez de la Torre M.V., Capdevila García L. El teletrabajo en salud laboral // *CES Derecho*. 2019. **9** (2). P. 287–297.
10. The Constitution of the Russian Federation (adopted by popular vote on December 12, 1993) // Official Internet Portal of Legal Information (www.pravo.gov.ru). October 6. 2022. № 0001202210060013.
11. Federal Law № 125-FL of July 24, 1998 «On Compulsory Social Insurance against Work Injuries and Occupational Diseases» // *Collection of Legislation of the Russian Federation*. 1998. № 31. Art. 3803.
12. Code du travail. Legifrance. La service public de la diffusion du droit. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000025558058/> (Date of access: 21.04.2023).
13. Code de la sécurité sociale. Legifrance. La service public de la diffusion du droit. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007032558> (дата обращения: 21.04.2023).

legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/-LEGIARTI000006742977/ (Date of access: 21.04.2023).

14. Cour de Cassation, Chambre sociale, du 26 mai 1994, 92-10.106, Publié au bulletin. Legifrance. La service public de la diffusion du droit. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007032558> (Date of access: 21.04.2023).

15. Cour de cassation, civile, Chambre civile 2, 8 janvier 2009, 07-20.506, Inédit Legifrance. La service public de la diffusion du droit. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000020066709> (Date of access: 21.04.2023).

16. Dominique Chapellon-Liedhart, Fromont Briens et Yannick Nerden, Fromont Briens. Télétravail : l'acci-

dent du travail en question // Semaine sociale Lamy, 25 mai 2020, №° 1909, 6–9. URL: <https://www.liaisons-sociales.fr/content/documentrevues.aspx?idd=-DT0005082530&version=20200522> (Date of access: 21.04.2023).

17. WE-PAIE cabinet d'externalisation de la paie. Accidents du travail en télétravail : comment les gérer et les prévenir? URL: <https://www.we-paie.com/accidents-du-travail-en-teletravail-comment-les-gerer-et-les-prevenir/> (Date of access: 21.04.2023).

18. Selma Penalva, Alejandra. El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas // Temas Laborales. 2016. **134**. P. 129–166. URL: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5793286.pdf> (Date of access: 21.04.2023).