“ADOLAT”
Guvohnoma № 636478
Litsenziya C-5669732

“HUQUQ va BURCH+” —
«ПРАВО и ДОЛГ+» —
"RIGHT and DUTY+"
Journal home page:
https://adolatmarkazi.uz/magazine/electron?id=377

2026-yil
7-son
iyul
ISSN 3093-8546



Обеспечение охраны труда работников как важнейшее направление правового регулирования дистанционной занятости

Николай Курьянов,
Самостоятельный соискатель
Ташкентского государственного юридического университета
e-mail: N907@mail.ru

Аннотация. Maqola masofaviy shaklda mehnat faoliyatini amalga oshiruvchi xodimlarning mehnat muhofazasi va sog‘lig‘ini himoya qilishning huquqiy tartibga solinishini o‘rganishga bag‘ishlangan. Muallif Norvegiya, Meksika, Mavrikiy, Peru, AQSh, Fransiya, Belgiya va Germaniya tajribasi, shuningdek Yevropa Ittifoqining “uzilish huquqi”ni amalga oshirishga oid amaliyoti misolida masofaviy xodimlarning xavfsizligi va sog‘lig‘ini huquqiy ta’minlash bo‘yicha xorijiy tajribani tahlil qiladi. Alohida e’tibor O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining ish vaqti tartibi, dam olish va masofaviy xodimlar bilan sodir bo‘lgan baxtsiz hodisalarni tergov qilish tartibini tartibga soluvchi qoidalariga qaratiladi. Qozog‘iston Respublikasi qonunchiligi bilan qiyosiy tahlil asosida masofaviy xodimlarning mehnat muhofazasi sohasida milliy mehnat qonunchiligini takomillashtirish bo‘yicha takliflar ishlab chiqiladi.

Калит сўзлар. mehnat muhofazasi, masofaviy bandlik, masofaviy xodim, uzilish huquqi, mehnat qonunchiligi, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa, O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi, xodimlar salomatligini muhofaza qilish.

Аннотация. Статья посвящена исследованию правового регулирования охраны труда работников, осуществляющих трудовую деятельность в дистанционном формате. Автором анализируется зарубежный опыт правового закрепления гарантий безопасности и здоровья дистанционных работников на примере Норвегии, Мексики, Маврикия, Перу, США, Франции, Бельгии и Германии, а также практика Европейского Союза в части реализации «права на отключение». Отдельное внимание уделяется положениям Трудового кодекса Республики Узбекистан, регулирующим режим рабочего времени, отдых и порядок расследования несчастных случаев с дистанционными работниками. На основе сравнительного анализа с законодательством Республики Казахстан формулируются предложения по совершенствованию национального трудового законодательства в сфере охраны труда дистанционных работников.

Guvohnoma № 636478 Litsenziya C-5669732 ISSN 3093-8546

Ключевые слова. охрана труда, дистанционная занятость, дистанционный работник, право на отключение, трудовое законодательство, несчастный случай на производстве, Трудовой кодекс Республики Узбекистан, охрана здоровья работников.

Annotation. The article examines the legal regulation of occupational safety and health protection for employees performing their labor duties in a remote format. The author analyzes foreign experience in establishing legal guarantees for the safety and health of remote workers, drawing on the practice of Norway, Mexico, Mauritius, Peru, the United States, France, Belgium and Germany, as well as European Union practice regarding the implementation of the "right to disconnect". Particular attention is paid to the provisions of the Labor Code of the Republic of Uzbekistan governing working time arrangements, rest periods, and the procedure for investigating accidents involving remote workers. Based on a comparative analysis with the legislation of the Republic of Kazakhstan, proposals are formulated for improving national labor legislation in the field of occupational safety for remote workers.

Keywords. occupational safety, remote employment, remote worker, right to disconnect, labor legislation, industrial accident, Labor Code of the Republic of Uzbekistan, employee health protection.

Введение. Правовое регулирование различных аспектов трудовой деятельности работников, осуществляющих её в дистанционном формате, представляет собой одну из наиболее значимых проблем современного трудового права, актуальность которой существенно возросла в пандемийный и постпандемийный периоды. Массовый перевод сотрудников абсолютного большинства предприятий и организаций на подобный режим работы в условиях наличия существенной угрозы их здоровью со стороны внешних факторов заставил законодателей многих стран мира обратить пристальное внимание на решение проблемы обеспечения охраны труда дистанционных работников.

Особую значимость данная проблематика приобретает в связи с тем, что традиционные механизмы контроля за соблюдением требований безопасности и гигиены труда, ориентированные на стационарное рабочее место, оказываются малоэффективными применительно к работникам, самостоятельно организующим свой труд вне пределов территории и оборудования, предоставляемых работодателем. В связи с этим формирование адекватной правовой базы, учитывающей специфику дистанционной занятости, становится необходимым условием обеспечения баланса интересов работников и работодателей.

Целью настоящей статьи является анализ зарубежного и национального опыта правового регулирования охраны труда дистанционных работников, а также формулирование предложений по совершенствованию соответствующих положений законодательства Республики Узбекистан.

Актуальность выбранной темы применительно к Республике Узбекистан обусловлена также активным развитием цифровой экономики и постепенным расширением практики применения

Guvohnoma № 636478 Litsenziya C-5669732 ISSN 3093-8546

дистанционных форм занятости в различных отраслях. В подобных условиях от эффективности правового регулирования охраны труда дистанционных работников напрямую зависит уровень их социальной защищённости, а также степень доверия к дистанционной занятости как к полноценной альтернативе традиционным формам организации труда.

Зарубежный опыт правового регулирования охраны труда дистанционных работников. Так, принятые в 2022 году поправки к норвежскому Закону об охране труда распространили действие данного закона на дистанционных работников. В частности, это предполагает запрет работы в ночное время и по воскресеньям. В свою очередь, органы трудовой инспекции наделяются полномочиями по надзору за соблюдением правил безопасности и охраны труда дистанционными работниками, правда, только в форме документарной проверки, что заметно ограничивает эффективность подобного контроля по сравнению с непосредственной проверкой стационарных рабочих мест.

В Мексике условиями охраны труда и техники безопасности для телеработников предусмотрено, что работодатель не реже одного раза в год должен проводить обучение удалённых сотрудников по вопросам безопасности и гигиены труда. Также предусматривается проведение медицинского осмотра подобных работников. На Маврикии при наличии разрешения дистанционного работника и его предварительного уведомления работодатель может получать доступ в помещения для удалённой работы с целью соответствующей оценки рисков здоровью и безопасности данного работника. В Перу работники должны либо предоставить работодателю подобное право, либо пройти самообследование рабочего места на основании разрешения Министерства труда.

В свою очередь, в США при переводе сотрудника на дистанционную работу в обязательном порядке осуществляется его обучение требованиям в области охраны труда применительно к специфике подобной формы организации трудовой деятельности. Приведённые примеры свидетельствуют о том, что зарубежные законодатели преимущественно делают акцент на превентивных мерах обучении, информировании и добровольном контроле условий труда, что обусловлено объективными сложностями осуществления государственного надзора за рабочим местом, находящимся вне территории работодателя.

Право на отключение как элемент охраны труда дистанционных работников. Одним из специфических моментов, связанных с регулированием охраны труда дистанционных работников, является закрепление за ними так называемого «права на отключение». В общем виде под ним понимается наличие у работника права на отказ от использования в нерабочее время средств электронной коммуникации, которые непосредственно связаны с исполнением им своих трудовых функций. При этом представляется возможным говорить о двух аспектах подобного права. Первый аспект заключается в закреплении за работником возможности не пользоваться подобными средствами в период отдыха либо отпуска. Второй же аспект связан с наличием обязанности работодателя контролировать неисполнение

дистанционными работниками трудовых функций вне рамок нормального либо согласованного сторонами рабочего времени.

Впервые упоминание о праве на отключение как таковом было закреплено во Франции законом № 2016-1088 от 8 августа 2016 г. «О труде, модернизации социального диалога и обеспечении карьерного роста». Следует отметить, что в нём не определяется само это право, а констатируется необходимость ежегодного согласования вопроса о его реализации между работодателями и профсоюзами.

Подобный подход был реализован в 2018 году и в Бельгии, однако уже в 2021 году королевским указом была определена обязательность применения права на отключение в отношении сотрудников государственных учреждений. Следует отметить, что на протяжении последних лет положения об обязательности «права на отключение» были введены в законодательство Греции, Колумбии, Люксембурга и целого ряда других государств мира, что свидетельствует об устойчивой тенденции к унификации подходов к защите дистанционных работников от переработок.

В Германии в тексте Декларации о психическом здоровье работников предусматривается ограничение на направление рабочей почты лицам, занятым дистанционным трудом, в выходные дни. В целом же немецкая практика реализации права на отключение ориентирована на принятие соответствующих решений на уровне работодателей. Подобный подход получил название «мягкого регулирования», определяемого особенностями корпоративной культуры конкретной организации.

Резолюция Европейского парламента от 21 января 2021 года констатировала необходимость применения права на отключение ко всем работникам независимо от сектора, в котором они осуществляют свою деятельность. При этом в данной резолюции указанное право рассматривается с точки зрения двух вышеобозначенных аспектов, то есть и в качестве соответствующей обязанности работодателя, что отражает комплексный подход европейского законодателя к решению рассматриваемой проблемы.

Проблема возмещения ущерба при несчастных случаях с дистанционными работниками. Достаточно специфической проблемой, которая остаётся в недостаточной степени урегулированной в законодательстве многих государств мира, является нормативное регулирование возмещения дистанционным работникам ущерба в случае несчастных случаев, имевших место с ними в процессе исполнения ими своих трудовых функций.

Как правило, в мировой практике к несчастным случаям, произошедшим с дистанционными работниками, применяются те же правила, что и к несчастным случаям, произошедшим на рабочем месте, предоставленном работодателем. Однако, например, право на страхование от несчастных случаев обычно распространяется лишь на стационарных сотрудников, что создаёт определённое неравенство в объёме социальных гарантий между указанными категориями работников.

Нормативные акты чаще всего устанавливают, что дистанционный работник должен доказать, что несчастный случай действительно

Guvohnoma № 636478 Litsenziya C-5669732 ISSN 3093-8546

произошёл на рабочем месте и в рабочее время. Исключением из этого общего правила является Франция, где законодательство устанавливает, что несчастный случай, произошедший с дистанционным работником, определяется в качестве несчастного случая на производстве без возложения на работника дополнительного бремени доказывания.

Интересное положение содержится в принятом в Чили в 2021 году Законе об удалённой работе. В соответствии с ним, в том случае, если работодатель и работник договариваются о гибком распределении рабочего времени, то последний имеет право на отключение на протяжении не менее 12 часов подряд в течение 24-часового периода.

При этом можно отметить такой проблемный момент, не урегулированный в большинстве национальных законодательств, как охрана труда дистанционных работников, не имеющих официального работодателя. В частности, исследования, проведённые во Франции, показывают достаточно высокий удельный вес подобной категории лиц, осуществляющих свою трудовую деятельность с помощью информационно-коммуникационных технологий. По нашему мнению, указанная проблема относится к числу наиболее актуальных для очень многих стран мира и требует самостоятельного правового решения.

Правовое регулирование охраны труда дистанционных работников в Республике Узбекистан. Отталкиваясь от анализа мирового опыта, представляется возможным проанализировать основные положения законодательства Республики Узбекистан, связанные с регулированием охраны труда дистанционных работников.

Прежде всего следует отметить направленность системы правового регулирования охраны труда, реализуемой в стране, на формирование наиболее благоприятных условий труда, обеспечение правовой защиты работников и свободы действий человека. Именно подобная ориентированность проявляется в ключевых положениях Закона Республики Узбекистан «Об охране труда», новая редакция которого была принята в 2016 году. Однако следует отметить, что положения, непосредственно относящиеся к специфике охраны труда дистанционных работников, в данном Законе представлены весьма ограниченно.

В то же время в принятом в 2022 году новом Трудовом кодексе Республики Узбекистан различные аспекты рассматриваемой проблематики обрели своё правовое воплощение. Если обратиться в рассматриваемом контексте к основным положениям статей 461 и 462 Трудового кодекса, то можно констатировать, с одной стороны, наличие базовых основ, позволяющих обеспечить охрану труда дистанционных работников, а с другой пока ещё достаточно узкий набор нормативных положений, имеющих непосредственное отношение к этой сфере.

В частности, за работодателем закрепляется обязанность в процессе определения задач, решаемых дистанционным работником, отталкиваться от того, что необходимое для этого рабочее время в расчёте на месяц не должно превышать в зависимости от режима деятельности сотрудника его нормальной либо сокращённой продолжительности. При этом рабочее время подобного работника подразделяется на две составные части, первая из которых представляет фиксированный временной промежуток, в течение которого он должен находиться в

режиме непосредственного взаимодействия с работодателем, в то время как порядок использования второй составной части рабочего времени определяется самим работником в зависимости от необходимости решения производственных задач и других согласованных с работодателем условий, закреплённых в трудовом договоре.

Представляется важным отметить закрепление в тексте Трудового кодекса положения о возможности взаимодействия работодателя с дистанционным работником в период отдыха последнего только в исключительных ситуациях и в соответствии с процедурами, регламентирующими организацию рабочего процесса в выходные и праздничные дни. При этом подобное взаимодействие определяется в качестве сверхурочной работы и подлежит повышенной оплате. То есть, хотя в национальном трудовом законодательстве прямо не закрепляется «право на отключение», работодатель ставится в достаточно жёсткие рамки, ограничивающие привлечение дистанционного работника к исполнению сверхурочных работ, что фактически обеспечивает аналогичный защитный эффект.

Также в статье 462 Трудового кодекса Республики Узбекистан определяется минимальная продолжительность отпуска, ежегодно предоставляемого работникам, осуществляющим свою трудовую деятельность в дистанционном формате, которая составляет 21 календарный день. Следует отметить, что в случаях, определённых в нормативных правовых актах либо оговорённых в тексте трудового договора, дистанционный работник имеет право на предоставление более длительного отпуска.

Следует также остановиться на регулировании проблематики, связанной с получением увечья работником, осуществляющим свою деятельность в дистанционном формате. Прежде всего важно отметить, что все нормы трудового законодательства распространяются на тех дистанционных работников, которые осуществляют свою деятельность на основании заключённого трудового договора. При его заключении работник в соответствии со статьёй 213 Трудового кодекса Республики Узбекистан в обязательном порядке информируется об условиях труда, риске получения профессиональных заболеваний и наличии обусловленных этим компенсаций. В случае возникновения ситуаций, представляющих угрозу жизни и здоровью дистанционного работника, либо при несчастном случае, имеющем непосредственное отношение к его трудовой деятельности, он в обязательном порядке должен сообщить об этом своему работодателю, что определяется положениями статьи 212 Трудового кодекса. При этом на работодателя в соответствии со статьёй 222 Трудового кодекса возлагается обязанность ведения учёта производственных травм и проведения своевременного расследования обстоятельств, обусловивших их получение работником.

Трудовое законодательство Узбекистана не устанавливает особый порядок признания получения трудового увечья дистанционным работником, в связи с чем подобное расследование производится на основании общих правил, применяющихся в подобных случаях в соответствии с Положением о расследовании и учёте несчастных случаев на производстве и иных повреждений здоровья работников, связанных с

Guvohnoma № 636478 Litsenziya C-5669732 ISSN 3093-8546

исполнением ими трудовых обязанностей, утверждённым 6 июня 1997 года.

По факту поступления от дистанционного работника информации о получении трудового увечья работодателем формируется специальная комиссия, в функции которой входит констатация факта получения этого увечья именно во время исполнения работником своих трудовых обязанностей. Отметим, что в условиях самостоятельного установления работником режима своей трудовой деятельности именно подобная комиссия на основе проведения опросов самого пострадавшего и возможных очевидцев происшествия в трёхдневный срок выносит заключение по указанному вопросу и составляет соответствующий акт, содержащий перечень мероприятий, реализация которых направлена на устранение причин, обусловивших факт несчастного случая. При этом работодатель в течение трёх дней должен осуществить реализацию указанных мероприятий.

Опыт стран СНГ в совершенствовании охраны труда дистанционных работников. В рамках совершенствования правового регулирования проблематики обеспечения охраны труда дистанционных работников в Узбекистане весьма позитивным направлением представляется учёт опыта формирования системы подобного регулирования, имеющегося в том числе в странах СНГ, на что уже указывали специалисты.

Так, в рамках процедуры обновления Трудового кодекса Казахстана в 2021 году в него были включены положения, возлагающие на работодателей следующий комплекс обязательств, непосредственно связанных с обеспечением охраны труда дистанционных работников:

1. Осуществлять обучение и проверку знаний работников по вопросам, связанным с обеспечением охраны и безопасности труда.

2. Регистрировать, расследовать и анализировать несчастные случаи, имевшие место в трудовой деятельности дистанционного работника, а также его профессиональные заболевания.

3. Осуществлять страхование дистанционных работников от несчастных случаев в процессе исполнения профессиональных обязанностей.

4. Разрабатывать, принимать и совершенствовать инструкции по технике безопасности и охране труда, регулирующие данные аспекты трудовой деятельности дистанционных работников.

5. Обеспечивать осуществление за счёт работодателя обязательных и периодических медицинских осмотров, а также предсменного освидетельствования работников в случаях, предусмотренных законодательством либо коллективным договором.

6. В обязательном порядке выполнять предписания государственных инспекторов труда.

Включение подобных требований в действующее трудовое законодательство Республики Узбекистан, по нашему мнению, явилось бы позитивным шагом с точки зрения совершенствования правового обеспечения охраны труда дистанционных работников и позволило бы устранить существующие пробелы в части превентивных мер защиты их здоровья и безопасности.

Заключение. Проведённый анализ зарубежного и национального опыта правового регулирования охраны труда дистанционных работников позволяет констатировать, что данная сфера трудовых отношений находится в процессе активного формирования и по-прежнему характеризуется значительным числом неурегулированных вопросов даже в государствах с развитой системой трудового законодательства.

Законодательство Республики Узбекистан, несмотря на закрепление в Трудовом кодексе 2022 года ряда важных гарантий для дистанционных работников, связанных с режимом рабочего времени, продолжительностью отпуска и порядком расследования несчастных случаев, нуждается в дальнейшем совершенствовании. Представляется целесообразным дополнить национальное законодательство положениями об обязательном обучении дистанционных работников требованиям безопасности и гигиены труда, о страховании их от несчастных случаев, а также о чётких критериях разграничения несчастных случаев, связанных и не связанных с исполнением трудовых обязанностей, по аналогии с подходами, реализованными в законодательстве Республики Казахстан и ряде зарубежных государств. Реализация указанных предложений будет способствовать повышению уровня защищённости прав дистанционных работников и приведению национального законодательства в соответствие с современными международными стандартами в данной сфере. Кроме того, дальнейшие научные исследования в данной области могли бы быть направлены на изучение вопросов охраны труда дистанционных работников, не состоящих в трудовых отношениях с конкретным работодателем, поскольку данная категория лиц по-прежнему остаётся практически неохваченной действующим правовым регулированием как в Узбекистане, так и в большинстве зарубежных государств.

Список литературы:

1. Закон Республики Узбекистан № ЗРУ-410 от 22 сентября 2016 г. «О внесении изменений и дополнений в Закон Республики Узбекистан «Об охране труда» // Собрание законодательства Республики Узбекистан. – 2016, № 38. – Ст. 441. (Law of the Republic of Uzbekistan No. ZRU-410 of 22 September 2016 «On Amendments and Addenda to the Law of the Republic of Uzbekistan "On Labor Protection"» // Collection of Legislation of the Republic of Uzbekistan. 2016, No. 38, Art. 441.)

2. Трудовой кодекс Республики Узбекистан № ЗРУ-798 от 28 октября 2022 г. // Национальная база данных законодательства, № 02/22/798/0972; № 03/23/829/0208. (Labor Code of the Republic of Uzbekistan No. ZRU-798 of 28 October 2022 // National Database of Legislation, No. 02/22/798/0972; No. 03/23/829/0208.)

3. Трудовой кодекс Республики Казахстан № 414-V от 23 октября 2015 г. // Казахстанская правда. – 2015, № 256. (Labor Code of the Republic of Kazakhstan No. 414-V of 23 October 2015 // Kazakhstanskaya Pravda. 2015, No. 256.)

4. Джаббарова Ш.Г., Рустамов Э.Э. Государственное регулирование охраны труда работников в процессе трудовой деятельности // Иктисод ва молия. – 2015, № 8. (Dzhabbarova Sh.G., Rustamov E.E. State regulation of

occupational safety of workers in the labor process // Iqtisod va moliya [Economics and Finance]. 2015, No. 8.)

5. Касьяненко Т.С. Трансформация законодательства о дистанционной занятости работников в период пандемии // Северо-Кавказский юридический вестник. – 2020, № 2. (Kasyanenko T.S. Transformation of legislation on remote employment of workers during the pandemic // North Caucasus Legal Bulletin. 2020, No. 2.)

6. Колесов Д.И. Проблема «права на отключение»: европейский опыт // Научно-аналитический вестник Института Европы РАН. – 2022, № 6. (Kolesov D.I. The problem of the “right to disconnect”: European experience // Scientific and Analytical Bulletin of the Institute of Europe RAS. 2022, No. 6.)

7. Обзор ежегодных докладов, представляемых в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (1998 г.) с поправками 2022 года [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_869901.pdf .

8. Потапов Д.В., Потапова Л.В. Проблемные вопросы защиты трудовых прав дистанционных работников // The Scientific Heritage. – 2021, № 71. (Potapov D.V., Potapova L.V. Problematic issues of protecting the labor rights of remote workers // The Scientific Heritage. 2021, No. 71.)

9. Тиемова Р.И. Особенности охраны труда дистанционных работников // Фундаментальные и прикладные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации: сборник статей L Международной научно-практической конференции. – Пенза, 2021. (Tiemova R.I. Features of occupational safety of remote workers // Fundamental and Applied Scientific Research: Current Issues, Achievements and Innovations: collection of articles of the L International Scientific and Practical Conference. Penza, 2021.)

10. Травма дистанционного работника: как оформить несчастный случай на производстве [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.kadry.uz/article/239-travma-distantsionnogo-rabotnika-kak-oformit-neschastnyy-sluchay-na-proizvodstve.

11. Шоломицкая И.В. Охрана труда в дистанционных трудовых правоотношениях // Трудовое и социальное право. – 2021, № 4. – С. 39. (Sholomitskaya I.V. Occupational safety in remote labor relations // Labor and Social Law. 2021, No. 4, p. 39.)

12. Right to Disconnect - What does it mean for Employers? [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.mccannfitzgerald.com/knowledge/employment/right-to-disconnect-what-does-it-mean-for-employers.

13. Shoislomova S. Experience of the CIS countries in regulating the use of remote personnel labor // Pedagogical sciences and teaching methods. – 2022, iss. 18. – P. 77.

14. Vargas-Llave O., Weber T., Avogaro M. Right to disconnect in the 27 EU Member States [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef20019.pdf.

15. Working from Home Policy in Chile [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://boundlesshq.com/guides/chile/remote-work.