

УДК 290532

ДИСТАНЦИОННЫЙ ТРУД КАК НОВАЯ ФОРМА ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Чиранова И.П.

Кандидат юридических наук,

ФГБОУ ВО «Научный исследовательский государственный университет им.

Н.П. Огарева»

г. Саранск, Россия

Потапова М.С.

Студент,

ФГБОУ ВО «Научный исследовательский государственный университет им.

Н.П. Огарева»

г. Саранск, Россия

Аннотация. Актуальность работы заключается в том, что, в настоящее время все больше и больше работников работают дистанционно. Регулирование дистанционного труда работников только входит в активную фазу. В рамках данной статьи обозначены аспекты, требующие первоочередного внимания. На дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных гл. 49.1 ТК РФ.

Ключевые слова: нетипичные трудовая занятость, дистанционный труд, телеработа, надомный труд, трудовой договор, гражданско-правовой договор.

REMOTE LABOR AS A NEW FORM OF LABOR RELATIONS

Chiranova I.P.

PhD,

*FGBOU VO «Scientific Research State University. N.P. Ogareva»
Saransk, Russia*

Potapova M.S.

Student,

*FGBOU VO «Scientific Research State University. N.P. Ogareva»
Saransk, Russia*

Abstract. The relevance of the work lies in the fact that, at present, more and more workers are working remotely. Regulation of remote work of workers is only entering the active phase. This article identifies aspects that require priority attention. Remote workers are subject to labor laws and other acts containing labor law standards, taking into account the features established by Ch. 49.1 of the Labor Code of the Russian Federation.

Keywords: atypical labor employment, distance work, telework, home work, labor contract, civil contract.

Неоспоримо, что дистанционный труд имеет ряд преимуществ, это делает его привлекательным на рынке труда. Для работодателя имеется возможность сократить расходы на содержание рабочих мест. Для работника – уменьшение временных затрат на путь до работы, а также довольно хорошая альтернатива для, так называемого «поколения сэндвича» (the sandwich generation), т.е. лиц, ищущих баланс между заботой о пожилых родителях, детях и работой. Для государства нормативное закрепление положений о дистанционной работе означает увеличение количества работников с белой заработной платой.

Вопрос о дистанционном труде как новом тренде на рынке труда активно затрагивался несколько лет назад, когда рассматривался как один из

способов борьбы с безработицей. Однако особую актуальность он приобрел сейчас в связи с все более и более прогрессирующим ростом количества лиц, занятых дистанционным трудом. Это приводит к необходимости решать возникающие правовые проблемы. В 2013 г. количество удаленно работающих работников составило 2,3 млн, примерно 1%, в 2014 г. уже 2,5 млн, по прогнозам исследователей J'son & Partners Consulting к 2020 г. каждый пятый работник в России будет работать удаленно.

Тенденция к занятию дистанционным трудом распространена по всему миру. Например, по данным Международной организации труда, в США доля удаленно работающих в 2014 г. составила 34-36 %. В странах Европейского союза доля занятых дистанционно в 2015-2016 гг. – примерно 17%.

Вряд ли можно сказать, что в России отсутствует достаточное нормативное регулирование дистанционного труда. Ему в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) посвящена целая глава. Среди стран, являющихся членами ЕАЭС нормы, регулирующие дистанционный труд, содержатся лишь в ТК РФ и Трудовом кодексе Казахстана.

В соответствии со ст. 312.1 ТК РФ дистанционная работа – выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет». Работники заключают трудовой договор о дистанционной работе.

Из этого определения можно выделить основные признаки, характерные

для дистанционной работы. Такая работа должна выполняться вне места нахождения работодателя и не должна находиться прямо или косвенно под его контролем. Здесь стоит отметить, что этот признак отличает данную категорию работников не только от работников, работающих непосредственно у работодателя, но и от надомников (ст. 310 ТК РФ), т.к. по мнению ряда исследователей, дом работника – место, косвенно находящееся под контролем работодателя. Однако в судебной практике прослеживается иная позиция. Суды указывают, что нельзя считать место жительства работника подконтрольным работодателю, т.к. это нарушает закрепленный в ст. 2 Конституции Российской Федерации принцип неприкосновенности жилища. Из определения дистанционного труда, закрепленного в ТК РФ, следует невозможность при заключении договора о дистанционном труде сочетать работу непосредственно в месте нахождения работодателя и вне такового. Примечательно, что в зарубежной практике подобный запрет отсутствует.

Следующий отличительный признак – использование сетей общего пользования. Однако здесь также имеет место критика, указывающая на то, что данный признак не является определяющим, т.к. использование информационно-телекоммуникационных сетей может быть характерным и для иных видов работ.

В связи с тем, что дефиниция дистанционного труда в российском законодательстве не является идеальной, а закрепленные признаки не всегда легко идентифицировать, на практике нередко возникают вопросы о том, является ли выполняемая работа дистанционной.

Так, в одном из дел истец заявлял, что из условий трудового договора следовало, что работа имела дистанционный характер, рабочее место в офисе ему не выделялось, коммуникация между ним и работодателем осуществлялась посредством электронной почты.

Суд установил, что трудовой договор между сторонами заключен не был, т.к. он был подписан только одной стороной, истцом. Однако в этом договоре в качестве места работы был указан конкретный адрес. Исходя из представленных доказательств, суд сделал вывод о сложившихся между сторонами трудовых отношениях в результате допущения лица к работе. Однако суд не удовлетворил требования лица о восстановлении его на работе, посчитал обоснованным увольнение его за прогул, указав на то, что наличие электронной переписки не является подтверждением выполнения истцом дистанционной работы.

После анализа судебной практики можно сделать вывод о том, что суды обычно более благосклонны по отношению к работодателям при разрешении вопроса о том, имела ли место дистанционная работа или был прогул. Так, нами не было выявлено ни одного решения принятого в пользу ответчика.

Здесь также возникает вопрос: что делать, если работодатель заключил с работником трудовой договор, по которому работа выполняется дистанционно, однако работник является «прогульщиком». В этом случае работодатель несет большой риск проиграть в суде в связи с вероятным отсутствием у него доказательств. Представляется обоснованным предусмотреть положение о возможности уволить работника, занятого дистанционно, в связи с «невыходом его на связь». Однако в доктрине предлагается предусмотреть для этого удлиненный срок – один месяц³, в то время как в соответствии с п. 6 ст. 81 ТК РФ увольнение возможно при отсутствии работника на рабочем месте более четырех часов подряд.

На данном этапе единственным решением проблемы видится лишь предупреждение ее возникновения. Следует заключать трудовой договор, из содержания которого ясно следует характер дистанционного труда. В частности, это важно для работника, т.к. в противном случае он будет считаться принятым на общих условиях, и работодатель при отсутствии его на

рабочем месте более 4 часов подряд сможет уволить его за прогул. Со стороны работодателя представляется необходимым включать в договор положения, где бы указывалось на установление рабочего времени и возможности его контролировать, например, присылать отчет о выполненной работе.

Поскольку дистанционная работа предполагает обмен электронными документами, Трудовой кодекс РФ предписывает в таком случае использование электронной подписи. На практике возникает ряд сложностей с получением и эксплуатацией электронной подписи: необходимо приобрести электронную цифровую подпись определенного вида (усиленная квалифицированная электронная подпись) в специализированном, аккредитованном удостоверяющем центре. Перечень аккредитованных удостоверяющих центров постоянно меняется, поскольку аккредитация либо прекращается, либо приостанавливается, что влечет признание такой подписи недействительной. Таким образом, необходимо в постоянном режиме отслеживать данную ситуацию, чтобы документ, удостоверенный такой подписью, был действителен. К примеру, если трудовым договором устанавливается дополнительное условие, то недействительная электронная подпись означает, что соответствующее условие трудового договора не согласовано.

Сейчас в доктрине довольно активно обсуждается вопрос о целесообразности введения электронных трудовых книжек. На наш взгляд, переход на электронные трудовые книжки было бы разумно начать с работников, занятых дистанционным трудом.

Во-первых, действующие положения ТК РФ уже сейчас предусматривают, что трудовой договор о дистанционной работе может быть заключен путем обмена электронными документами, соответственно не видится существенных препятствий и в использовании электронных трудовых книжек. Во-вторых, в связи с тем, что такое нововведение вызывает большое

количество критики, в частности некоторые исследователи отмечают необходимость определенного переходного периода, представляется, что введение электронных книжек возможно было бы апробировать на дистанционных работниках. Наконец, нормы о дистанционном труде были введены с целью минимизации затрат сторон трудовых отношений. Следовательно, введение электронных книжек для данной категории работников будет способствовать достижению этих целей.

Таким образом, регулирование дистанционного труда работников только входит в активную фазу. В рамках данной работы мы лишь попытались обозначить некоторые аспекты, требующие первоочередного внимания.

На данном этапе и законодатель, и правоприменитель только нащупывают пути развития, в то время как регулирование отношений по поводу дистанционного труда в большей мере отдано на откуп сторонам трудовых правоотношений. Однако нормативная база все же нуждается в существенном совершенствовании с учетом опыта судебной практики в России, мировой практики и достижений информационного общества.

Библиографический список:

1 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 \№ 197-ФЗ // Российская газета, № 256, 31.12.2001.

2 Пояснительная записка к законопроекту № 88331-6 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [Электронный ресурс] – официальный сайт Государственной Думы. Режим доступа:

<http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/%28SpravkaNew%29?OpenAgent&RN=88331-6&02>.

3 Апелляционное определение Новосибирского областного суда от 07.03.2017 по делу № 33-1949/2017 // Доступ СПС Консультант Плюс.

4 Решение Арбитражного суда Ставропольского края от 30.08 2016 г. по делу № А63-7428/2016 // Доступ СПС Консультант Плюс.

5 Апелляционное определение Московского областного суда от 28.09.2016 по делу № 33-24371/2016 // Доступ СПС Консультант Плюс.

6 Апелляционное определение Московского городского суда от 20 декабря 2016 г. по делу № 33-50977 // Доступ СПС Консультант Плюс.

7 Васильева Ю.В., Шуралева С.В., Браун Е.А. Правовое регулирование дистанционной работы: проблемы теории и практики: монография / науч. ред. Ю.В. Васильева. Пермь: ПГНИУ, 2016. – 128 с.

8 Закалюжная Н. В. Заемный труд и дистанционная занятость как основные формы нетипичных трудовых отношений // Вестник Московского университета. Серия 11. Право. –№4. – 2018. – С.97-104.

9 Сетдарова Л. Б. Электронная трудовая книжка: реалии и перспективы // Гуманитарные и юридические исследования. 2013. №2. С. 73-78.

10 Дистанционная занятость как способ повышения эффективности бизнеса и новый тренд на рынке труда. URL: <http://www.slideshare.net/bitrixcms1/02-json-1>

Оригинальность 80%