

Жукова Лариса Сергеевна,
студент/магистр юридического факультета,
Российская таможенная академия
Zhukova Larisa Sergeevna,
student/master's degree candidate at the Faculty of Law,
Russian Customs Academy

**ДИСТАНЦИОННАЯ И ПЛАТФОРМЕННАЯ ЗАНЯТОСТЬ
В СФЕРЕ ТАМОЖЕННОГО ОФОРМЛЕНИЯ:
ПРОБЕЛЫ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА
DISTANCE AND PLATFORM-BASED EMPLOYMENT
IN THE FIELD OF CUSTOMS CLEARANCE:
GAPS IN LABOR LEGISLATION**

Аннотация. В статье исследуются правовые проблемы регулирования дистанционной и платформенной занятости работников, участвующих в процессе таможенного оформления товаров. Автор анализирует применимость главы 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации к трудовым отношениям в сфере таможенного дела, выявляет нормативные пробелы, возникающие при использовании цифровых платформ для организации труда декларантов, специалистов по таможенным операциям. На основе проведённого анализа формулируются предложения по совершенствованию трудового законодательства с учётом специфики таможенной деятельности.

Abstract. The article examines the legal problems of regulating remote and platform-based employment of workers involved in the process of customs clearance of goods. The author analyzes the applicability of Chapter 49.1 of the Labor Code of the Russian Federation to labor relations in the field of customs, identifies regulatory gaps that arise when using digital platforms to organize the work of declarants and customs operations specialists. Based on the analysis, proposals are formulated to improve labor legislation, taking into account the specifics of customs activities.

Ключевые слова: Дистанционная работа, платформенная занятость, таможенное оформление, трудовой договор, пробелы трудового законодательства, цифровизация таможенного администрирования, глава 49.1 ТК РФ, внешнеэкономическая деятельность.

Keywords: Remote work, platform employment, customs clearance, employment contract, gaps in labor legislation, digitalization of customs administration, chapter 49.1 of the Labor Code of the Russian Federation, foreign economic activity.

Цифровая трансформация таможенного администрирования в Российской Федерации и в рамках Евразийского экономического союза объективно изменяет организацию труда в сфере таможенного оформления. Переход к электронному декларированию, развитие систем автоматического выпуска товаров, внедрение технологий прослеживаемости и элементов искусственного интеллекта в контрольные процедуры привели к тому, что значительная часть операций, ранее требовавших физического присутствия специалиста вблизи таможенного поста, стала выполняться удалённо.

Параллельно с этим в экономику устойчиво вошла модель платформенной занятости, при которой исполнитель получает задания через цифровую платформу, формально не состоя в трудовых отношениях с заказчиком. В сфере таможенного оформления данная модель проявляется в привлечении внештатных декларантов, фрилансеров-классификаторов, удалённых специалистов по определению таможенной стоимости через специализированные сервисы и агрегаторы.



Между тем действующее трудовое законодательство Российской Федерации, таможенное законодательство Евразийского экономического союза и национальное законодательство о таможенном регулировании формировались преимущественно в парадигме традиционной занятости с чёткой локализацией рабочего места и устойчивой организационной подчинённостью [2]. Это порождает существенные пробелы и коллизии, которые затрагивают как защиту трудовых прав работников, так и обеспечение публичных интересов в сфере таможенного контроля.

В действующей редакции статьи 312.1 ТК РФ дистанционной (удалённой) работой признаётся выполнение определённой трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо либо 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 её выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

Формально данная дефиниция полностью охватывает деятельность специалиста по таможенным операциям, который подаёт электронные декларации через информационные системы таможенных органов, взаимодействует с инспектором посредством электронных каналов связи и формирует комплект документов в цифровом виде. Однако при ближайшем рассмотрении обнаруживается ряд существенных проблем.

Так, статья 312.1 ТК РФ закрепляет, что дистанционная работа может быть постоянной, временной (непрерывно в течение определённого срока, не превышающего шести месяцев) либо периодической (предполагающей чередование периодов выполнения трудовой функции дистанционно и на стационарном рабочем месте) [1]. Между тем специфика таможенного оформления такова, что отдельные операции, например, осмотр и досмотр товаров, отбор проб и образцов, сопровождение таможенных процедур на складах временного хранения, по-прежнему требуют физического присутствия. Работодатель -таможенный представитель оказывается в ситуации, когда один и тот же работник часть функций выполняет дистанционно, а часть – очно, что создаёт неопределённость в квалификации режима труда.

Статья 312.4 ТК РФ предусматривает основания прекращения трудового договора с дистанционным работником по инициативе работодателя, включая случай, когда работник не выходит на связь более двух рабочих дней подряд без уважительной причины. Для таможенного оформления, где сроки подачи декларации, уплаты таможенных платежей и совершения иных операций жёстко регламентированы Таможенным кодексом ЕАЭС и Федеральным законом № 289-ФЗ, двухдневное отсутствие работника может повлечь нарушение сроков выпуска товаров, начисление пеней и административную ответственность. Закон не устанавливает для работодателя права на оперативную замену дистанционного работника в случае нарушения таможенных сроков, что создаёт правовую неопределённость.

Формально ТК РФ не содержит запрета на дистанционную работу для каких-либо категорий работников, за исключением случаев, прямо предусмотренных законом [3]. Федеральный закон № 289-ФЗ также не устанавливает требования о физическом присутствии специалиста по таможенным операциям в офисе таможенного представителя.

Однако пункт 3 статьи 405 Федерального закона № 289-ФЗ предусматривает, что в реестр таможенных представителей включаются сведения о работниках, имеющих аттестат специалиста по таможенным операциям. При дистанционной занятости возникает вопрос о подтверждении фактического выполнения трудовой функции именно данным работником, а не иным лицом, имеющим доступ к его электронной подписи. Контроль за соблюдением данного требования со стороны таможенных органов существенно затруднён при удалённом формате работы.



Кроме того, статья 406 Федерального закона № 289-ФЗ устанавливает обязанность таможенного представителя обеспечить соблюдение работниками требований таможенного законодательства. В условиях дистанционной занятости реализация данной обязанности требует специальных организационных и технических механизмов, которые ни ТК РФ, ни таможенное законодательство не конкретизируют.

На основании выявленных пробелов возможно предложить ряд направлений совершенствования законодательства. Необходимо дополнить Федеральный закон № 289-ФЗ статьёй, устанавливающей особенности трудовых отношений работников таможенных представителей, включая требования к организации дистанционной работы, обеспечению информационной безопасности, порядку использования электронной подписи и контролю за соблюдением таможенного законодательства работниками при удалённом формате.

Следует внести в главу 49.1 ТК РФ норму, предусматривающую право Правительства Российской Федерации устанавливать отраслевые особенности дистанционной работы для сфер деятельности, связанных с выполнением публично-правовых функций (таможенное оформление, нотариат, судебная экспертиза). Это позволит учесть специфику таможенной деятельности без перегрузки ТК РФ отраслевыми нормами.

Предложенные автором меры направлены на формирование сбалансированного правового режима, который, с одной стороны, не препятствовал бы развитию гибких форм занятости и цифровизации таможенных процедур, а с другой – обеспечивал защиту трудовых прав работников и публичные интересы в сфере таможенного контроля. Реализация данных предложений возможна путём внесения изменений в ТК РФ, Федеральный закон № 289-ФЗ и принятия специального нормативного акта, регулирующего платформенную занятость с учётом отраслевой специфики.

Список литературы:

1. Баймурзина, Г. Р. Особенности платформенной занятости в России: о чем говорят данные цифровых профилей работников / Г. Р. Баймурзина, Е. А. Черных // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2024. – Т. 17, № 2. – С. 202-219.
2. Колесник, Е. А. Платформенная занятость как Новая парадигма труда: опыт развитых и развивающихся стран / Е. А. Колесник // Вестник Челябинского государственного университета. – 2025. – № 12(506). – С. 122-133.
3. Чудиновских, М. В. Платформенная и дистанционная занятость населения: анализ и прогнозы развития / М. В. Чудиновских, Н. В. Тонких, Т. А. Камарова // Вестник евразийской науки. – 2024. – Т. 16, № 5.

