

Сытник Денис Евгеньевич, студент,
Московский государственный юридический
университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)
Институт частного права, г. Москва

ЮРИДИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ДИСТАНЦИОННОГО ТРУДА В РОССИИ

Аннотация: Полномасштабное развитие цифровых технологий создало предпосылки возникновения новой формы занятости – дистанционного труда, что в условиях значительного распространения привело к необходимости правового регулирования данной сферы. Проводится анализ, вступивших в силу изменений в трудовом законодательстве, а также выявляются нерешенные проблемы правового регулирования дистанционного труда.

Ключевые слова: дистанционный труд, работники, организация труда, информационные технологии, юридические особенности, трудовой договор.

Трудовое право в своём классическом проявлении формировалось в индустриальную эпоху. Современная экономика предъявляет новые требования на рынке труда. Масштабное внедрение информационных технологий во все сферы жизнедеятельности человека способствует появлению высококвалифицированных специалистов, способных функционировать в условиях гибкого рабочего времени и удаленного рабочего места. Эти факторы привели к распространению такой нетипичной формы занятости как дистанционный труд, в основе которого лежит предоставляемая современными технологиями возможность выполнения задания работодателя, не находясь на рабочем месте.

Понятие дистанционной работы было введено Федеральным законом от 05.04.13 № 60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», которым в Трудовой кодекс Российской Федерации



(далее – ТК РФ) была введена гл. 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников» и, в частности, ч. 1 ст. 312.1, предусматривающая определение данного понятия [1].

В соответствии с положениями данной статьи, под дистанционной работой понимается 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».

В последнее время дистанционная занятость получила активное распространение во многих странах мира и обозначила ряд преимуществ, как для исполнителя, так и для работодателя и всего государства в целом.

В числе основных социальных преимуществ для граждан и общества, которые сопутствуют использованию дистанционной работы, находятся следующие:

- снижение времени, затрачиваемого на поездки на работу, решение транспортных проблем с одной стороны. С другой стороны, отсутствие необходимости ездить на работу определенным образом позволит решить и проблему загрязнения окружающей среды из-за сокращения транспортных потоков;
- дистанционная занятость может снизить уровень безработицы, так как расширяет потенциальные возможности для получения работы;
- возможность разрешения проблемы перенасыщенности крупных городов и миграции населения из внутренней периферии в региональные центры;
- повышение гибкости использования рабочего времени;



- увеличение времени для семейного общения, сокращение расходов на оплату услуг лиц и учреждений, осуществляющих уход за членами семьи (детьми, престарелыми родителями) и т.д.;
- возможность большего участия в общественной жизни, получения образования, дополнительного заработка;
- соблюдение индивидуальных биологических ритмов, времени труда и отдыха;
- обеспечение рабочими местами лиц с ограниченными возможностями (инвалиды, пожилые, родили малолетних детей и т.д.).

Дистанционная работа имеет ощутимые достоинства и для работодателя, в частности:

- снижение расходов за счет аренды помещений, организации рабочих мест, коммунальных услуг, обслуживающего персонала;
- увеличение производительности (например, за счет устранения потерь времени на проезд и более комфортных условий организации рабочего места);
- гибкая численность штата и возможность оперативного управления его количеством в зависимости от текущих потребностей;
- возможность привлечения сотрудников не из региона пребывания организации, что позволяет не только привлекать наиболее компетентных сотрудников, но и экономить на заработной плате;
- уменьшение количества отпусков, связанных с семейными обстоятельствами и проблемами со здоровьем, а также пропусков работы по различным причинам;
- организация работы сотрудников, находящихся в различных часовых поясах;

Вместе с тем, дистанционная занятость влечет и негативные последствия. В числе негативных факторов дистанционной работы стоит отметить следующие:



- ухудшение морального состояния дистанционных работников, вызванное их удаленностью от своих коллег: проблема социальной, а также профессиональной изоляции, а также сокращение корпоративной культуры и командного духа в организации;
- отсутствие контроля над дистанционными работниками (за степенью их загруженности, возможностью разглашения коммерческой тайны и т.п.);
- относительная незащищенность информации на удаленных компьютерах, опасность ее утечки, т.к. средства защиты удаленного компьютера, как правило, ниже средств защиты локальной сети в офисе;
- проблемы производительности и качества выполненной дистанционным работником работы;
- обеспечение условий труда и ответственности работодателя в области защиты прав дистанционных работников;
- наличие определенных трудностей в привлечении труда, вызванных нежеланием многих работников трудиться по удаленной схеме;
- отсутствие возможности для молодых специалистов к приобретению опыта у более профессиональных сослуживцев.

Осуществление трудовой деятельности на удаленном расстоянии было предусмотрено законодательством и ранее – в отношении надомников. Однако по действующему законодательству труд надомников и дистанционная работа обладают рядом существенных отличий.

Глава 49 ТК РФ «Особенности регулирования труда надомников» распространяется на трудовую деятельность производственного характера, так как надомник – это «лицо, заключившее трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет» [1].

Исходя из такого определения, оформление в качестве надомных работников, к примеру, программистов или юристов не находило ранее



понимания у судов [2]. В результате существовала практика оформления работников умственного труда по гражданско-правовому договору, что, в свою очередь, лишало как работника, так и работодателя возможностей использования правовых механизмов, заложенных в ТК РФ.

Одной из главных проблем дистанционного труда выступает то, что у работодателя почти нет возможностей как-либо проконтролировать то, как работник выполняет свою трудовую деятельность. В таком случае, необходимо предусматривать в трудовом договоре какое-либо устройство, которое позволило бы осуществлять контроль работодателя над работником (видеоконференция, или программа мониторинга компьютера) [3].

В соответствии со ст. 312.4 ТК РФ дистанционный работник имеет право определять режим своего рабочего времени самостоятельно. При этом работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником, включая продолжительность сверхурочной работы (ч. 4 ст. 191, ч. 7 ст. 199 ТК РФ) [1]. Целью учета рабочего времени, среди прочего, является расчет заработной платы работников, а также оплата сверхурочной работы.

В связи с указанными положениями ТК РФ, возникает проблема – каким образом работодатель будет осуществлять подобный учет в отношении дистанционного работника, самостоятельно определяющего свой график. Очевидно, что в таких случаях вопросы режима и учета рабочего времени необходимо регулировать на уровне трудового договора. В трудовом договоре с дистанционным работником целесообразно закрепить режим его работы (например, пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями, рабочие часы, время, когда работник должен в обязательном порядке осуществлять контакт с работодателем, сроки сдачи конкретных заданий и пр.) [4].

Важной особенностью дистанционного трудового договора с дистанционным работником будет являться то, что работодатель не обязан предоставлять его работнику в бумажном варианте, пока он сам его не истребует. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции



дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном частью первой статьи 312.3 ТК РФ.

По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением [1].

Говоря о порядке предоставления дистанционному работнику ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков, можно отметить, что он определяется в соответствии с ТК РФ и иными актами, которые содержат в себе нормы трудового права (ч. 2 ст. 312.4 ТК РФ) [1].

Одной из проблем дистанционного труда выступает отсутствие понятия «рабочее место дистанционного работника» в трудовом законодательстве, а ведь место работы является обязательным условием трудового договора.

Значимым событием, в части реализации возможностей выполнения дистанционным работником своих трудовых функций, стало реформирование Трудового кодекса РФ. Перевод сотрудников организаций на дистанционную форму работы в условиях эпидемиологических ограничений, выявил существенные недостатки в трудовом законодательстве: юридическую незащищенность работников, не имеющих материально-технические средства для выполнения ими трудовых функций вне рабочего места. В соответствии со ст. 312.6 «Особенности организации труда дистанционных работников» ТК РФ (введенной с 8 декабря 2020 года), работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. *При этом*



работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Стоит обратить внимание на то, что варианта, когда работник использует свое оборудование, при этом не получая никакой компенсации, ТК РФ не предусматривает, однако на практике в большинстве случаев так и происходит.

Следовательно, при заключении трудового договора на удаленную работу, работодатель заведомо знает о том, что компьютер и (или) телефон у работника есть, а о том, что он должен выплачивать ему за это компенсацию, он умалчивает. При этом и сам работник зачастую не знает о существовании рассматриваемого законодательного нюанса, вследствие чего происходит прямое нарушение его трудовых прав.

Решение этой проблемы лежит в плоскости практического регулирования договорных отношений работника и работодателя. Другими словами, необходимо осуществлять более широкое информирование населения об особенностях осуществления дистанционной трудовой деятельности, в том числе с разьяснением всех нюансов, которые существуют в этой области. Фактически же выплата рассмотренной нами компенсации «остается на совести» работодателя, и, как правило, дистанционным работникам она не выплачивается [5].

В контексте рассматриваемого вопроса мы не можем обойти стороной проблему правового регулирования фриланса, как особой формы дистанционной работы. Трудовая деятельность в форме фриланса представляет собой оказание человеком каких-либо услуг удаленно, связанных преимущественно с работой с информацией. С точки зрения современного



трудового законодательства правовой статус фрилансера довольно неоднозначен, так как не совсем понятно, является ли такой человек самозанятым или же для работы ему необходимо оформлять индивидуальное предпринимательство (- далее ИП) [5].

Д.Ю. Кукушкина отмечает, что фриланс и ИП – это совершенно разные способы организации трудовой деятельности, так как ИП подразумевает ведение определенной отчетности, уплаты налогов, а также возможность принимать людей на работу [6]. Фрилансер же работает сам на себя, не может нанимать персонал и пр., что делает его более приближенным к категории самозанятых, однако фрилансер не относится к перечню профессий, занимаясь которыми человек может считаться самозанятым. Трудовое законодательство не содержит никаких разъяснений по данному вопросу.

М.И. Трошкин говорит о том, что фриланс – это разновидность дистанционной работы [7]. В соответствии с нормами ТК РФ, работник, осуществляющий свою деятельность дистанционно, связан с работодателем долгосрочными трудовыми отношениями, оформленными в установленном законом порядке. Фрилансер же заключает договор оказания единичной услуги, но в целом с заказчиком никакими трудовыми отношениями не связан. Это главный признак, по которому его нельзя отнести к дистанционным работникам в соответствии с действующим ТК РФ. Однако, по сути, трудовая деятельность фрилансером осуществляется, следовательно, есть необходимость регулирования этих правоотношений нормами трудового права. На наш взгляд, разработка системы правового регулирования труда фрилансеров является одним из наиболее перспективных направлений развития трудового законодательства в РФ.

Таким образом, дистанционный труд характеризуется непосредственно отдаленным контактом и способом общения и обмена данными между двумя сторонами – работодателем и работником вследствие определенных условий, при которых возможно оформление сотрудника согласно локальным положениям. Дистанционный труд – это совокупность экономических,



технических и юридических навыков организации работы. Юридическая сторона таких трудовых отношений исходит из Трудового кодекса Российской Федерации, что повышает значимость подобного вида сотрудничества. Для устранения пробелов и недочетов в регулировании дистанционной деятельности необходима разработка более совершенной законодательной базы, регулирующей рынок всех видов дистанционной занятости.

Список литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 19.12.2022) [Электронный ресурс] // Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс» - URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 15.04.2023).

2. Закалюжная Н.В. От надомной работы к дистанционной занятости: сходства и различия // Законодательство. – 2015. – № 9. – С. 49.

3. Васин А.С. Юридические особенности организации дистанционного труда / А.С. Васин, С.А. Суин // Достижения науки и образования. №3 (83), 2022. С. 43-47.

4. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников / отв. ред. Т.Ю. Коршунова. – М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, ИД «Юриспруденция», 2015. – С. 191.

5. Сороколетова М.А. Юридические особенности организации дистанционного труда / М.А. Сороколетова, А.Д. Лукьянович, А.А. Разинькова // Наука и образование: отечественный и зарубежный опыт. Сорок восьмая международная научно-практическая конференция. Белгород, 2022. С. 182-185.

6. Кукушкина Д.Ю. Фриланс как прогрессивная форма современных трудовых отношений. // Молодой ученый. 2018. № 46 (232). С. 370-372.

7. Трошкин М.И. Фриланс как новая форма труда // E-Scio. 2019. № 11. С. 399-407.

