

Оглавление

Введение	3
Глава 1. Правовые основы регулирования трудоустройства дистанционных работников	6
1.1. Специфические признаки трудоустройства дистанционных работников	6
1.2. Сущность и понятие дистанционной работы	11
1.3. Зарубежный опыт правового регулирования трудоустройства дистанционных работников	16
Глава 2. Особенности согласования условий трудового договора при трудоустройстве дистанционных работников	23
2.1. Содержание, процедура заключения и прекращения трудового договора с дистанционными работниками	23
2.2. Подготовка места производства работ и согласование трудовой функции дистанционного работника	31
2.3. Вопросы обеспечения охраны труда дистанционных работников	36
Глава 3. Практика трудоустройства дистанционных работников	44
3.1. Особенности процесса трудоустройства дистанционных работников на современном этапе развития труда в Российской Федерации	44
3.2. Анализ преимуществ и недостатков при трудоустройстве в качестве дистанционного работника(с учетом практики сложившейся в Пермском крае)	48
Заключение	53
Библиографический список	57
Приложения	60

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. В современном обществе развитие информационных технологий и повсеместное внедрение электронного документооборота способствует все большему распространению дистанционной работы, когда сотрудник выполняет трудовую функцию вне места нахождения работодателя. Информационные технологии позволяют работнику и работодателю не только связываться между собой на удалённом расстоянии в режиме реального времени, но и оперативно обмениваться результатами своего труда. Учитывая возможности компьютерной техники и интернета, во многих случаях отпадает необходимость постоянного нахождения работника в офисе компании. Сегодня всё чаще с помощью компьютерной техники и интернета на удалённом расстоянии работают бухгалтеры, программисты, юристы, дизайнеры и т. д., что, в свою очередь, даёт работодателю значительно сэкономить на офисных площадях. Более того, распространена ситуация, когда работник и работодатель, постоянно находясь в разных городах, никогда не встречаются лично.

Данный вид работы впервые подвергся исследованию и применению на практике в США, но результаты зарубежных научных исследований дистанционных форм занятости не могут быть однозначно спроецированы на российскую экономику. Так как необходимо учитывать специфику механизмов регулирования занятости на национальном уровне, то изучение этой проблематики представляется на настоящий момент чрезвычайно важным.

Правовые вопросы, связанные с таким видом труда на территории нашей страны долгое время не имели законодательной базы. Основные положения касающиеся дистанционной работы урегулировал Федеральный закон от 05.04.2013 № 60-ФЗ: который внес поправки в Трудовой Кодекс Российской Федерации(далее по тексту ТК РФ), а также в законодательство о

персонифицированном учете и об электронной подписи. В ТК РФ появилась новая глава закрепившая в себе особенности регулирования труда дистанционных работников. В содержание данной главы вошли нормы затрагивающие общие положения о труде дистанционных работников, особенности заключения и изменения условий трудового договора о дистанционной работе, особенности организации и охраны труда дистанционных работников, особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника и особенности прекращения трудового договора о дистанционной работе.

Дистанционный труд обладает определёнными преимуществами как для работника, так и для работодателя. Работодатель получает возможность экономии на:

1. Аренде офисных помещений
2. Создании и оборудовании рабочих мест
3. Возмещении затрат, связанных с проездом, проживанием и питанием нанятых работников на проезд, питание, проживание, ведь дистанционный работник может работать не только вне места нахождения работодателя, но и вне пределов государства¹.

Необходимо отметить, что при этом продолжает действовать правовая норма, согласно которой работник осуществляет свою трудовую деятельность по месту нахождения работодателя, либо его представительства или филиала. Осуществление трудовой деятельности на удалённом 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

¹Трудовое законодательство: актуальные вопросы, комментарии, разъяснения. / отв. ред Ю.П. Орловский – М., 2014. № 3. – С. 232.

выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счёт».

Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе. Такой договор может заключаться двумя способами:

1. В обычном порядке, т.е. путем подписания договора в письменной форме в двух экземплярах, как это предусмотрено ст. 67 ТК РФ
2. Путем обмена электронными документами.

Актуальность нашей темы обусловлена и тем, что дистанционная занятость уже в сегодняшние дни достаточно часто встречается в сфере образования. В наши дни педагоги могут работать не только в стенах университетов или школ, но и, к примеру, у себя дома обмениваясь заданиями со студентами или учениками с помощью современных информационных технологий.

Степень изученности темы исследования. На сегодняшний день существует достаточно малое количество публикаций российских ученых на тему регулирования труда дистанционных работников, но данные работы существуют и несут в себе довольно значительный объем информации требуемый для изучения нашего вопроса. При составлении выпускной квалификационной работы мы проанализировали труды таких российских ученых, как Невская М. А., Орловский Ю. П., Степанов В. Н., Касьянова Г. Ю., Васильева Ю.В и т.д. Так же в вопросе о зарубежном опыте правового регулирования дистанционного труда мы обратились к некоторым публикациям такого известного ученого в сфере удаленной работы, как Джек Найлс.

Объектом нашего исследования выступают общественные отношения в сфере регулирования труда и трудоустройства дистанционных работников.

Предметом нашего исследования являются нормы трудового права, закрепленные в соответствующих нормативно-правовых актах, регламентирующих трудоустройство и условия труда дистанционных работников.

Целью данной работы является изучение особенностей трудоустройства дистанционных работников.

Для достижения поставленной цели исследования нами были поставлены следующие задачи:

1. Рассмотреть специфические признаки трудоустройства дистанционных работников
2. Изучить сущность понятия дистанционной работы
3. Рассмотреть и проанализировать зарубежный опыт правового регулирования дистанционного труда
4. Изучить особенности содержания, процедуры заключения и расторжения трудового договора с дистанционным работником
5. Рассмотреть вопрос согласования места производства работ и трудовой функции дистанционного работника
6. Рассмотреть преимущества и недостатки дистанционной работы с учетом опыта сложившегося на территории Пермского края.

Методологическая основа исследования. При написании выпускной квалификационной работы мы использовали несколько методов диалектического характера. К их числу относятся конкретно-исторический метод, позволяющий рассмотреть то или иное явление правовой реальности в контексте его исторического развития и эволюции; сравнительно-правовой метод, позволяющий на основе сопоставления каких-либо правовых явлений выявить их общие и специфические черты; формально-логический метод, позволяющий на основе аналитико-синтетического подхода выяснить закономерности развития и функционирования отдельных правовых явлений, а также факторы, обуславливающие вышеуказанные процессы.

Структура работы состоит из введения, трех глав, заключения и библиографического списка.

ГЛАВА 1. ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ

1.1. Специфические признаки трудоустройства дистанционных работников

Бурное развитие экономических отношений, обусловило изменения в трудовых отношениях, трансформацию форм занятости, появление ее новых нетрадиционных форм, характеризующихся переходом на индивидуально-договорные отношения, менее регламентированные законодательством и обладающие меньшей защищенностью со стороны государства. На современном этапе существует широкий спектр таких работ, а с развитием новых компьютерных технологий количество удаленных работ продолжает возрастать. Сегодня большая часть сотрудников средств массовой информации располагают возможностью работать, не выходя из дома, так как для выполнения своих трудовых функций им необходим лишь компьютер, оснащенный Интернет-соединением, а также небольшой набор офисных программ различной сложности. На наш взгляд в настоящее время, такая категория трудоустроенных граждан как «дистанционные работники» является уникальной в своем роде, так как данная сфера трудоустройства является инновационной на Российском рынке трудовых правоотношений.

В дополнении к вышесказанному можно сказать, что чаще всего на удаленной основе работают люди, чьи функциональные обязанности не требуют постоянного присутствия в офисе и контактов с другими сотрудниками фирмы или руководителями. Понятие «дистанционная работа» введено в систему законодательства относительно недавно. Суть ее состоит в выполнении определенных функций, указанных в трудовом договоре. Так в ч.1 ст. 312.1 ТК РФ говорится, что трудовые обязанности выполняются независимо от места расположения компании-работодателя, которая может

находиться в любой местности¹. Дистанционный работник не «привязан» к стационарному рабочему помещению, главное, чтобы он имел возможность исполнять необходимые должностные обязанности и взаимодействовать с руководством. Это осуществляется посредством интернета или информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования.

Рассматривая вопрос затрагивающий специфические признаки дистанционных работников, необходимо понять в чем заключается ключевое различие этой категории трудоустроенных граждан от других. Для этого нам необходимо разобраться в понятиях этих категорий работников.

Итак, можно сказать, что работником является физическое лицо вступившее в трудовые отношения с работодателем. В трудовые отношения работник вступает посредством заключения с работодателем трудового договора, в соответствии с которым регулируются их дальнейшие трудовые отношения согласно нормам трудового законодательства. Что же касается дистанционного работника, то им является физическое лицо заключившее трудовой договор с работодателем о дистанционной работе. Исходя из этих определений можно сделать вывод о том, что одним из различий этих двух категорий работников является то, что один заключает классический трудовой договор, а другой заключает специальный трудовой договор о дистанционной работе.

Из определения дистанционной работы также можно выделить еще один специфический признак удаленного работника. Так, выполнение заданий и поручений не зависит от месторасположения работодателя и стационарного рабочего места, не имеет территориальной или объектной привязки. Дистанционный работник не обязан постоянно находиться под контролем своего руководителя. По этому признаку следует отличать дистанционного работника и от сотрудника, работающего на объекте, и от исполнителя, работающего на дому. И в том, и в другом случае место работы

¹Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ(принят ГД ФС РФ 21.12.2001) (действующая редакция от 01.05.2017) // Собрание законодательства РФ. 22.04.2013. № 16.

косвенно контролируется работодателем. Стоит отметить и то, что дистанционный работник не имеет рабочего места как такового, согласно ст. 209 ТК РФ, где дано определение понятию «рабочее место». Рабочее место удаленный работник может выбрать себе сам, по своему усмотрению.

Еще одним признаком отделяющим дистанционного работника является то, что связь с руководителем и выполнение должностных обязанностей осуществляется исключительно при помощи информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, например, интернета. Этот признак является второстепенным, потому что связь через информационные сети могут использовать не только дистанционные работники, но и сотрудники, занимающиеся другими видами работ, проводимыми непосредственно на объектах, контролируемых работодателем¹.

Следующим признаком дистанционного работника является то, что направленность работ у такого сотрудника несколько отличается от других категорий работников. Удаленный специалист выполняет работы по оказанию услуг связанных с обработкой и производством информации, в интеллектуальных и творческих сферах деятельности, следовательно и результатами его работы являются различного рода информация, сведения и объекты интеллектуальной собственности.

Для выполнения своих трудовых обязанностей дистанционному работнику требуется специализированное оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации, информационно-телекоммуникационные сети общего пользования. На этот счет в ТК РФ есть норма регулирующая данный вопрос. Так в ст. 312.3 определено, что порядок и сроки обеспечения дистанционных работников необходимым для исполнения ими своих трудовых обязанностей по трудовому договору о дистанционной работе оборудованием, программно-техническими

¹ Шендрик И.Ю. Удаленная работа – мечта или наказание? // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2011. – №7. – С. 11.

средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок и сроки представления дистанционными работниками отчетов о выполненной работе, размер, порядок и сроки выплаты компенсации за использование дистанционными работниками принадлежащих им или арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, порядок возмещения других связанных с выполнением дистанционной работы расходов определяется трудовым договором о дистанционной работе¹. Исходя из положений данной статьи ТК РФ, можно сделать вывод о том, что дистанционный работник имеет право на получение компенсации от работодателя за аренду оборудования и определенных программно-технических средств, но условия получения этой компенсации должны быть заранее оговорены в трудовом договоре. Вышеперечисленное можно так же отнести и к работникам сферы IT технологий, работающих по классическому трудовому договору.

В качестве инструмента взаимодействия между работником и работодателем в данной сфере занятости используются информационно-телекоммуникационные сети общего пользования, в том числе Интернет. Так же затрагивая вопрос взаимодействия дистанционного работника и работодателя, нельзя не сказать о том, что для заключения договора о дистанционной работе в сети Интернет, работодатель и работник должны пользоваться так называемой электронной подписью, которая является обязательным атрибутом дистанционных трудовых отношений.

Касаясь вопроса о режиме рабочего времени дистанционного работника, следует упомянуть интересную особенность, которой законодатель наделил данную категорию работников. Режим рабочего времени, так же как и рабочее место удаленный специалист может определять по своему усмотрению, но в трудовом договоре по решению работодателя могут быть затронуты условия касающиеся данного вопроса.

¹Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ(принят ГД ФС РФ 21.12.2001) (действующая редакция от 01.05.2017) // Собрание законодательства РФ. 22.04.2013. № 16.

Затрагивая вопрос о создании безопасных условий труда, следует учесть что в ст. 312.3 регулирующей особенности охраны труда дистанционных работников есть отсылка на ст. 212 ТК РФ которая предписывает обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, и следует отметить что в отношении данной категории работников применимы некоторые положения данной статьи ТК РФ, а именно в обязанности работодателя входит:

1. ознакомление работника с требованиями охраны труда;
2. обеспечение расследования и учета несчастных случаев;
3. уплата взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на месте работы и профессиональных заболеваний;
4. иные обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с трудовым законодательством, если они предусмотрены в трудовом договоре о дистанционной работе. То есть дистанционный работник в сфере охраны труда наделен такими же правами, как и работник работающий по классическому трудовому договору, следовательно, можно сделать вывод о том, что права удаленного специалиста в данном вопросе соблюдаются в полной мере¹.

Подводя итог вышесказанному, можно сделать вывод о том что дистанционный труд обладает немалым количеством отличных от других категорий работников признаков. Особенно хотелось бы выделить тот факт, что для заключения трудового договора работодателю и дистанционному работнику необходимо обладать электронной подписью, что нехарактерно для остальных категорий трудоустроенных граждан. Так же интересной особенностью является и то, что удаленный специалист в праве в соответствии с законодательством сам выбирать свое рабочее место, и

¹Абрамова М.В, Брянцев А.Г, Пчелкина П.А, Рейзман Е.Л, Свистунова Ю.Н, Сеницина Ю.И. Дистанционные работники: беседа с экспертами // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2013. - № 6. – С. 7.

планировать свой трудовой распорядок, независимо от указаний работодателя.

1.2. Сущность и понятие дистанционной работы

Понятия «дистанционная работа» и «дистанционные работники» появились в трудовом законодательстве относительно недавно, они закреплены в главе 49.1 ТК РФ. Логика всей гл. 49.1 ТК РФ соответствует гл. 49 ТК РФ «О надомных работах», но сформулирована с использованием измененной терминологии. То есть гл. 49.1 позволяет перенести сложившийся опыт взаимоотношений с надомниками в современные условия. А значит, дистанционные работники, в которых действительно будут заинтересованы те или иные заказчики, получают те же права и гарантии, что и штатные работники, находящиеся на стационарных местах на территории работодателя.

Определения дистанционной работы и дистанционных работников содержатся в ст. 312.1 ТК РФ.

Дистанционная работа – это выполнение трудовой функции, определенной трудовым договором, 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»¹.

¹ Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ(принят ГД ФС РФ 21.12.2001) (действующая редакция от 01.05.2017) // Собрание законодательства РФ. 22.04.2013. № 16.

Таким образом, из данного определения можно сделать вывод, что для квалификации работы в качестве дистанционной имеет значение одновременное соблюдение трех условий:

1. Работник выполняет трудовую функцию, которая определена трудовым договором.
2. Работа осуществляется удаленно, вне места нахождения работодателя и его подразделений, и в том числе вне оборудованных работодателем стационарных рабочих мест или каких-либо объектов и территорий, находящихся под контролем работодателя.
3. Трудовая функция и взаимодействие с работодателем производится с использованием информационно телекоммуникационных сетей общего пользования.

Первое условие характеризует отношения между работником и работодателем, дает возможность разграничить трудовые отношения от гражданско-правовых, ведь взаимоотношения с удаленными специалистами или фрилансерами, например, с журналистами, авторами текстов, программистами, нередко оформляются гражданско-правовыми договорами на оказание услуг, подряда, авторского заказа.

Если трудовые отношения с удаленным сотрудником возникли на основании гражданско-правового договора, то в случае возникшего трудового спора в суде работником может быть заявлено требование о признании договора трудовым и доказываться факт регулярного удаленного выполнения трудовых функций. Если суд придет к выводу о наличии между сторонами трудовых отношений, в рамках которых работа выполнялась дистанционно, для разрешения спора будет применены нормы трудового законодательства с особенностями, касающимися дистанционной работы. Если же работнику не удастся доказать трудовой характер правоотношений, несмотря на наличие удаленного исполнения трудовой функции суд применит положения Гражданского кодекса РФ о соответствующем виде договоров.

Второе условие указывает на место выполнения трудовой функции. В наиболее общей форме можно сказать, что работа будет считаться дистанционной только тогда, когда она выполняется в месте, которое не находится под контролем работодателя. И если определение местонахождения работодателя, его филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений не вызывает трудностей, то определить, является ли место работы рабочим местом, расположенным вне места нахождения организации работодателя и его подразделений, уже сложнее. Неоднозначно можно трактовать и положения о косвенном контроле работодателя за рабочим местом, территорией и объектом. Если будет доказано, что место выполнения трудовой функции не соответствуют критериям, предъявляемым для места выполнения дистанционной работы, суд может прийти к выводу об отсутствии оснований для заключения дистанционного договора. В таком случае заключенный договор с дистанционным работником может быть рассмотрен как обычный трудовой договор.

Третье условие указывает на обязательность использования информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования для взаимодействия с работодателем при выполнении удаленным работником трудовых функций. Так, выполнение работником удаленных функций без использования информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования дистанционной работой не является.

Рассмотрев такое понятие как «дистанционная работа», обратимся к более узкому понятию, такому как «дистанционный работник». Согласно статье 312.1 ТК РФ, дистанционными работниками являются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе¹. В ТК РФ есть интересная особенность характеризующая отношения между работодателем и дистанционным работником – это обмен усиленными

¹Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ(принят ГД ФС РФ 21.12.2001) (действующая редакция от 01.05.2017) // Собрание законодательства РФ. 22.04.2013. № 16.

квалифицированными электронными подписями. Данная особенность характерна только для дистанционных работников, и является довольно значимым отличием дистанционного работника, от офисного работника. По нашему мнению электронная подпись или усиленная квалифицированная электронная подпись(далее по тексту УКЭП) является существенным недостатком дистанционной работы по причине своей высокой цены, из-за чего не у всех есть возможность заниматься дистанционной работой.

Говоря о мировой практике связанной с дистанционными работниками, можно сказать что в отличии от РФ в странах запада, в настоящее время есть один наиболее распространенный вид дистанционных работников – это фрилансер¹.

В сегодняшние дни в западном обществе фрилансерами работают десятки тысяч людей. Для одних это возможность подработки в интернете, для других – основной заработок и стиль жизни.

Легального определения фрилансера мы не нашли, но проанализировав материал по данной теме вывели свое понятие.

Фрилансер – это человек, который выполняет работу на заказ. При этом место работы и время он выбирает самостоятельно. У него нет фиксированной заработной платы, нет графика, а есть только заказы и сроки их выполнения².

В России фрилансерами часто называют профессионалов, не связанных с кем-либо трудовыми отношениями, оказывающих различные услуги физическим и юридическим лицам, преимущественно – консалтинговые.

Этот вид деятельности несет в себе определенные риски: фрилансеры заключают гражданско-правовой договор, либо работают без договора, часто меняют заказчиков, все эти факторы делают их уязвимыми для мошеннических схем.

¹Гимпельсон В.Е. Временная или непостоянная занятость в России: данные, уровень, динамика, распространенность. // Проблемы рынка труда. – 2004. - №2. – С. 16.

²Бабков А. Легко ли быть фрилансером? / Юрайт. – 2014. - № 3. – С. 2.

Статистические данные свидетельствуют о том, что «фриланс» прочно вошел в нашу трудовую деятельность. Примерно третья часть из всех фрилансеров имеют только эту форму занятости, большинство – почти половина от общего числа – совмещают «фриланс» с основной работой, и десятая часть – это индивидуальные предприниматели, имеющие свой бизнес в Интернете, к примеру распространившиеся в недавнее время интернет-магазины¹. Выше мы уже разбирали чем отличаются фрилансеры и дистанционные работники, и определили, что эти два понятия не могут являться смежными, так как дистанционные работники – это субъекты трудовых отношений и регулируются нормами ТК РФ, а фрилансеры являются субъектами гражданско-правовых отношений и могут регулироваться нормами Гражданского Кодекса Российской Федерации.

Согласно последним тенденциям в мировых державах почти треть занятого населения составляют домашние работники. Работа на дому (домашняя работа) в России четко регламентирована законом. Под домашними работниками в ТК РФ понимаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых домашним за свой счет. То есть результатом домашней работы является, как правило, материальный продукт. Следовательно домашних работников и дистанционных работников также не следует путать, так как они различны по определению данному ТК РФ и заключают разные трудовые договоры².

Проанализировав вышеуказанное, можно сделать вывод о том что появление таких понятий в законодательстве как дистанционная работа и дистанционные работники - это результат многолетней практики связанной с различной занятостью в информационно-телекоммуникационных сетях общего пользования. Дистанционная занятость существовала и ранее, но

¹Закревская Н.А. Удаленная работа – актуальность времени // Уроки мастеров. – 2012. - №7. – С. 11.

²Орловский Ю.П. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников // Контракт. – 2014. - №2. – С. 8.

немного в других формах, и с некоторыми отличиями от сегодняшнего положения удаленной работы.

Таким образом, мы хотели бы сказать о том, что определение которое нам дает ТК РФ, мы в целом поддерживаем, так как оно затрагивает основные положения связанные с дистанционной работой, но хотели бы предложить идею для более полной конкретизации особенностей труда дистанционных работников. Наша идея заключается в представлении более подробных разъяснений связанных с таким понятием, как «усиленная квалифицированная электронная подпись», и закрепить данное положение в ТК РФ.

1.3. Зарубежный опыт правового регулирования трудоустройства дистанционных работников

Дистанционный труд является весьма популярной за рубежом формой занятости населения. Так в Европе совокупная доля не наемного труда составляет 16-17% всей гражданской занятости. К примеру в Норвегии, Эстонии, Дании к фрилансерам относится около 9% трудоспособных граждан, тогда как в некоторых странах дистанционно работает каждый четвертый работник. В большинстве развитых стран, таких как Австрия, Германия и Нидерланды доля не наемных работников составляет от 12 до 15%.

Одним из важнейших направлений развития самозанятости в странах Европы является то, что, как отмечают эксперты «Организации экономического сотрудничества и развития», границы между наемным трудом и самозанятостью размываются, порождая пограничные формы, например зависимых от одного предприятия подрядчиков, которые, хотя и классифицируются как самозанятые, но обладают не большей автономией, чем наемные работники. Они известны как «экономически зависимые», или

«зависимые самозанятые работники»¹. В последнее время их положение привлекает пристальное внимание юристов профсоюзов и различных организаций труда, которые в некоторых случаях добиваются применения норм трудового права к данной категории работников.

Можно выделить две основные схемы организации труда удаленных работников в странах Евросоюза. В соответствии с менее распространенной первой схемой дистанционным работникам при найме предоставляется полноценный статус сотрудника компании. Альтернативой является регистрация самозанятых работников в специальных агентствах, что позволяет максимально обеспечить их трудовые права. Вторая схема, которая на сегодняшний день является наиболее популярной среди европейских фрилансеров, состоит в регистрации их в качестве индивидуальных предпринимателей. В рамках данной схемы удаленная занятость рассматривается в качестве предпринимательской деятельности со всеми вытекающими последствиями, такими как необходимость регистрации, постановка на учет в налоговом органе и орган социальной защиты, уплата налогов и иных социальных платежей установленных для данной категории предпринимателей². Таким образом, можно сказать о том, что дистанционная работа не выводится за рамки индивидуальной предпринимательской деятельности и даже не рассматривается в качестве особого ее вида, что и обуславливает отсутствие специфики правового регулирования.

В некоторых странах Европы, таких как Греция, Италия, Финляндия, Польша существует практика привлечения удаленных специалистов к работе на основании срочных трудовых договоров на условиях почасовой оплаты. При этом остро встает проблема, касающаяся принятия таких специалистов на постоянную работу и выплачивания им отпускных пособий. Некоторые работодатели их выплачивают, другие заранее оговаривают, что сумма

¹Электронная самозанятость : «ремесленники» и «надомники» информационной эпохи. / отв. ред Шевчук А. В. – М., 2010. – С. 107–120

²Терещенко И. В. Фриланс // Промышленно-торговое право. – 2011. - № 9. – С. 22–24.

пособия включена в почасовую оплату. Думается, данная форма организации отношений дистанционной работы не отвечает ее правовой природе и является неудобной для обеих сторон трудовых правоотношений.

Интересный опыт в сфере дистанционной занятости имеет Норвегия, которая наряду с традиционным отнесением дистанционных работников к разряду индивидуальных предпринимателей предусмотрела особый механизм организации их труда. Данный механизм состоит в упрощенном порядке постановки на учет в налоговый орган и упрощенной системе налогообложения. Так, для получения вознаграждения за выполненную работу, удаленному работнику достаточно прислать в бухгалтерию заказчика заполненный бланк с указанием часов работы и свою налоговую карту. Последняя заказывается в налоговой инспекции по телефону, посредством Интернета или почтовой связи, присылается налогоплательщику в течении 2-3 рабочих дней и содержит сведения о том, какой процент налогов должен удержать наниматель.

Говоря о правовом регулировании дистанционных работников в зарубежных странах нельзя не затронуть американский опыт данной сферы занятости, так как именно в Соединенных Штатах Америки (далее по тексту США) зародился данный вид работы. В этой стране удаленных работников обычно принято называть «телерабочими» или «фрилансерами».

Понятие «телеработа» означает такое соглашение о работе, согласно которому работник выполняет свои обязанности и несет соответствующую за них ответственность, а также выполняет другую разрешенную работу, находясь на утвержденном рабочем месте, отличном от изначально установленного¹. Именно такое определение дистанционного труда в США содержит последняя редакция закона о телеработе. Несмотря на сравнительно недавнее появление, такая форма организации труда применяется практически по всей стране, во многом способствуя ее

¹К. Либлик Правовое регулирование дистанционного труда в США // Сравнительное трудовое право. – 2011. – № 5. – С. 2.

социальному усовершенствованию и экономическому благосостоянию. Дистанционный труд выполняет огромное число важных функций, начиная от помощи отдельно взятому работнику сэкономить время, средства и силы на дорогу до рабочего места и обратно; неоценимой помощи малому бизнесу, не располагающему большими средствами для успешного развития, и заканчивая государством, чьи программы по решению экологических и транспортных проблем стали вдвойне эффективнее. Конечно, предоставление таких возможностей автоматически порождает наложение дополнительных обязанностей и более строгой ответственности. И как и в других сферах человеческой жизнедеятельности, в вопросе дистанционного труда в Америке есть много спорных моментов и нерешенных задач.

Вторая половина прошлого века прошла в Соединенных Штатах Америки под эгидой активной борьбы с монополиями. Особо остро разражался спор о помощи малому бизнесу, у которого не были ни средств, ни других возможностей к существованию и развитию. Аренда помещений, привлечение и оплата специалистов являлись серьезным испытанием для только что образовавшейся организации. Именно тогда и начался процесс развития дистанционной работы. Наем работников на телеработу в США решает сразу несколько важных вопросов, касающихся как отдельно взятого работника, так и государства в целом. Во-первых, наем работников на телеработу значительно экономит время и силы самого сотрудника, затрачиваемые на поездку на работу и домой, во-вторых, помогает работодателю расходовать меньше средств на необходимое оборудование, дополнительные офисные помещения, организацию питания работников и, в-третьих, телеработа значительно способствует государственной политике в области транспорта и экологии. Однако возникают и дополнительные обязанности. Так, работодатель обязан обеспечить сотрудника – телеработника необходимым оборудованием, а, в случае необходимости, провести инструктаж по его использованию. Помимо этого с работодателя не снимается бремя ответственности за рабочее место, отвечающее требованиям

безопасности и гигиены. Данный вопрос в настоящее время поставлен особо остро, так как нет четко закрепленной процедуры контроля работодателя за работником. Вопрос вмешательства в частную жизнь лица с целью проверки соответствия его рабочего места установленным стандартам вызывает многочисленные дискуссии и разногласия. Обращаясь к условиям, при которых возможна работа в дистанционном режиме, необходимо отметить, что такой возможностью располагают работники «интеллектуального» труда, чья профессиональная подготовка не предполагает физической занятости¹. Так как телеработа, ее условия и формы осуществления, детально урегулируются на договорном уровне, различают несколько категорий телеработников: бывшие «штатники», фрилансеры и телепредприниматели.

С развитием телеработы, в Америке начала складываться практика перевода наемных сотрудников, чьи трудовые функции позволяют это, на работу вне офисного помещения. Такая категория работников не получила пока правового термина и обычно титулируется как «бывшие штатники». Значимым элементом перевода на телеработу является оформление специального документа – приложения к трудовому договору или контракту, в котором четко определяются права, обязанности и функциональные задания работника. В настоящее время «бывшим штатникам» посвящено огромное количество интернет-ресурсов, форумов, технологических и консультационных сервисов. Такая заинтересованность в данном вопросе объясняется особой актуальностью первопричины телеработы, которая при удачном ее дальнейшем развитии может совершить переворот в трудовых отношениях и поставить все трудовое право на новый, качественно лучший уровень.

В современных условиях непрерывного развития интернета и связанных с ним возможностей все более востребованным становится фрилансинг, то есть подряд на выполнение конкретного вида работы за

¹К. Либлик Правовое регулирование дистанционного труда в США // Сравнительное трудовое право. – 2011. – № 5. – С. 5.

определенную плату. Фрилансеры являются внештатными сотрудниками, связанными с работодателем только срочным договором, которые обладают правосубъектностью телеработников. В Соединенных Штатах фрилансинг крайне популярен и востребован, так как гарантирует быстрые и обоюдодобные способы удовлетворения интересов как работника, стремящегося найти дополнительных заработков не в ущерб своей основной деятельности, так и работодателя, освобождающегося от бремени ответственности за работника¹. В Америке существуют специальные сервисы, помогающие устанавливать связь между работодателями и фрилансерами, а также действует большое количество сайтов-посредников, на которых заключается основная масса таких договоров.

Значимым доказательством выгоды и, что важнее, эффективности телеработы, служит образующийся в США слой телерабочих – предпринимателей, занимающихся своим бизнесом на базе глобальных сетей. То, чем занимаются телепредприниматели – это уже не наемная работа, но самостоятельная деятельность по извлечению прибыли. Причем такой предприниматель может заниматься работой как единолично, так и посредством специально набранных помощников. Вид и объем работы определяется самим работником, а плата за такую деятельность рассчитывается в соответствии с рыночной стоимостью продукта в случае его успешной реализации.

Подводя итог вышесказанному, можно сделать вывод о том, что за рубежом, несмотря на успешное развитие и большое число достигнутых положительных результатов, вопрос о телеработе все еще остается открытым, на стадии разработки. Это обусловлено в первую очередь, значимостью данного явления для современного рынка труда, возможностью коренным образом влиять и изменять существующие трудовые отношения, а во вторую очередь – человеческим фактором и

¹К. Либлик Правовое регулирование дистанционного труда в США // Сравнительное трудовое право. – 2011. – № 5. – С. 6.

сложившимся обычаем жить в одном месте, а работать в другом. Ведь предоставление работнику права осуществлять трудовую функцию дома несет в себе риск снижения работоспособности вследствие неспособности большинства людей не просто отвлекаться от домашних дел, но и при необходимости умело совмещать их с работой.

ГЛАВА 2. ОСОБЕННОСТИ СОГЛАСОВАНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ

2.1. Содержание, заключение и прекращение трудового договора с дистанционными работниками

Говоря о содержании и заключении трудового договора с дистанционными работниками следует обратиться к ст. 312.2 ТК РФ которая регулирует заключение и изменение трудового договора с дистанционными работниками.

В первую очередь хотелось бы отметить то, что по нашему мнению важной особенностью норм ТК РФ о дистанционном труде является предоставление сторонам более широких по сравнению с классическим трудовым договором возможностей по определению его условий. Так, трудовым договором о дистанционной работе определяются:

1. Порядок и сроки обеспечения дистанционного работника необходимыми для исполнения им своих обязанностей оборудованием, программно – техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.
2. Порядок и сроки предоставления дистанционными работниками отчетов о выполненной работе.
3. Размер, порядок и сроки выплаты компенсации за использование дистанционным работником принадлежащих ему либо арендованных оборудования, программно – технических средств, средств защиты информации и иных средств.

4. Порядок возмещения других, связанных с выполнением дистанционной работы расходов¹.

Содержание трудового договора с дистанционным работником так же имеет свои особенности. Так, при оформлении данного договора необходимо указать, что работа является дистанционной, так как выполнение трудовой функции вне местонахождения работодателя автоматически не признаётся дистанционной работой.

Местом заключения трудового договора необходимо всегда указывать местонахождение работодателя. По мнению Федеральной службы по труду и занятости РФ, трудовой договор о дистанционной работе также должен содержать сведения о месте работы, в котором дистанционный работник непосредственно исполняет обязанности, возложенные на него трудовым договором².

Немаловажным аспектом является и то, что режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению, если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе. Таким образом, если работодателю необходимо, чтобы дистанционный работник выполнял свою работу в режиме рабочего времени, установленного по организации, необходимый режим нужно закрепить в трудовом договоре.

Так же одним из наиболее важных нововведений относительно дистанционного труда является совершенно иной подход к заключению трудового договора. В соответствии ч. 2 ст. 312.2 ТК РФ работодатель обязан не позднее 3 календарных (не рабочих) дней со дня заключения трудового договора путем обмена электронными документами направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора на бумажном носителе. Возможно,

¹Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ(принят ГД ФС РФ 21.12.2001) (действующая редакция от 01.05.2017) // Собрание законодательства РФ. 22.04.2013. № 16.

²Письмо Федеральной службы по труду и занятости РФ от 07.10.2013 № ПГ/8960-6-1 «Об определении места работы дистанционного работника» // Собрание законодательства РФ. 04.08.2014. № 31. С. 4725.

что на практике с этим будут возникать определенные сложности, так как в законе не указывается, каким именно образом должен быть оформлен такой экземпляр договора. В соответствии с общими положениями о заключении трудового договора в письменной форме договор должен быть подписан обеими сторонами. Однако в случае с дистанционной работой весьма затруднительно обеспечить подписание договора со стороны работника. Единственно возможным способом является следующий: отослать работнику оба экземпляра, которые он должен подписать, а один отослать обратно работодателю. Тем не менее, необходимо отметить, что указанные и некоторые другие неточности в части регулирования электронного взаимодействия между дистанционным работником и работодателем могут привести к отказу компаний использовать электронные документы для оформления трудовых договоров и других кадровых документов¹.

Заключение трудового договора и другой документооборот в рамках дистанционной работы может осуществляться путем обмена усиленной квалифицированной электронной подписью (далее по тексту УКЭП). Для того, чтобы разобраться что такое УКЭП, следует обратиться к ФЗ от 06.04.2013 № 63-ФЗ «Об электронной подписи», который говорит нам, что основным отличием УКЭП от неквалифицированной является то, что первая обладает дополнительными признаками, которые говорят о ее большей защищенности:

1. У квалифицированной подписи есть ключ проверки, который указывается в квалифицированном сертификате (он выдается удостоверяющим центром, аккредитованным в Министерстве связи и массовых коммуникаций в РФ).
2. Для проверки ее достоверности используются получившие подтверждение о соответствии федеральным требованиям средства электронной подписи².

Как мы уже выяснили, согласно ФЗ от 06.04.2013 № 63-ФЗ «Об электронной подписи» такая подпись считается наиболее защищенным

¹Трудовое право Российской Федерации. Учебно – методический комплекс / отв. ред. Абалдуев В.А. Бабицкий А.М., 2011. – С. 106.

²Федеральный Закон от 06.04.2013 № 63-ФЗ «Об электронной подписи» // Российская газета. 2011. 21 мая.

видом электронной подписи. В настоящее время ключи УКЭП и сертификаты ключей проверки УКЭП имеются лишь у немногих физических лиц. Чаще всего их используют индивидуальные предприниматели в своей хозяйственной деятельности. Небольшая распространенность применения данной технологии сама по себе является проблемой для использования электронного документооборота в трудовых отношениях. Кроме того, не стоит забывать, что стоимость выдачи ключа и сертификата удостоверяющим центром составляет несколько тысяч рублей. При этом срок действия ключа и сертификата ограничен и составляет, как правило, один год. После истечения срока действия текущих ключа и сертификата должны быть получены новые, что потребует дальнейших финансовых вложений. Очевидно, что многие работники не захотят тратить собственные средства на получение ключей и сертификатов в виду того, что кроме как для целей взаимодействия с работодателем, данные ключи и сертификаты могут им не понадобиться. Более того, для заключения трудового договора путем обмена электронными документами приобретение ключа и сертификата электронной подписи требуется еще до возникновения трудовых отношений. В этой ситуации можно было бы применить правовую норму, которая регулировала положение о том, чтобы работодатель брал на себя расходы по приобретению ключа и сертификата¹.

В тех случаях, когда работодатель идет на компенсацию работникам соответствующие расходы, возникает вопрос касательно возможности их учета для целей налогообложения прибыли и, соответственно, правильного их оформления. Очевидно, что многое в этом вопросе будет зависеть от позиций Министерства Финансов России и Федеральной Налоговой Службы России, которые пока не выработаны. В соответствии со ст. 312.3 ТК РФ размер, порядок и сроки выплаты компенсации за использование дистанционными работниками принадлежащих им оборудования,

¹Социальное обеспечение лиц, пострадавших от профессиональных заболеваний, и членов их семей: правовые вопросы: монография. Т. 1: Социальное обеспечение лиц пострадавших на производстве. / отв. ред. Агафонов В. А. – М., 2013. – С. 173.

программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств определяются по соглашению сторон в трудовом договоре. Это также касается порядка возмещения других, связанных с выполнением дистанционной работы, расходов. Если сравнить вышеуказанную формулировку с положениями ст. 188 ТК РФ «Возмещение расходов при использовании личного имущества работника», то основным отличием особенностей регулирования дистанционного труда является большее количество вопросов, требующих урегулирования непосредственно в договорном порядке. В частности, согласно ст. 188 ТК РФ такие вопросы, как размер, порядок и сроки выплаты компенсации за использование личного имущества, не обязательно должны определяться по соглашению сторон, а могут регулироваться приказами работодателя, что, среди прочего, повышает оперативность установления и изменения соответствующих условий¹.

Перечень документов, представляемых работодателю при трудоустройстве дистанционным работником, не отличается от общеустановленного. Различие только в форме представления документов. Все документы дистанционный работник может представить работодателю в электронном виде - отсканировать оригинал и передать по Интернету.

В соответствии со ст. 65 ТК РФ такими документами будут:

1. паспорт
2. страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
3. документы об образовании (там, где они требуются) и др.

В соответствии с ч. 3 ст. 312.2 ТК РФ работодатель вправе потребовать от работника прислать нотариально заверенные копии указанных документов заказным письмом с уведомлением, при этом страховое свидетельство государственного пенсионного страхования работник может получить в Пенсионном Фонде России самостоятельно, если он заключает трудовой договор впервые.

¹Социальное обеспечение лиц, пострадавших от профессиональных заболеваний, и членов их семей: правовые вопросы: монография. Т. 1: Социальное обеспечение лиц пострадавших на производстве. / отв. ред. Агафонов В. А. – М., 2013. – С. 180.

Затрагивая вопрос от трудовой книжке, хотелось бы сказать, что в соответствии с ТК РФ работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, когда работа у данного работодателя является для работника основной. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основаниях прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе.

В отношении же дистанционных работников предусмотрены некоторые исключения. В соответствии со ст. 312.2 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем сведения о дистанционной работе могут не вноситься в трудовую книжку. Следовательно, передавать работодателю трудовую книжку дистанционному работнику не придется. Таким образом, если никаких записей в трудовую книжку о работе дистанционного работника сделано не было, то основным документом о трудовой деятельности дистанционного работника, подтверждающим его трудовой стаж, для дистанционного работника будет являться трудовой договор о дистанционной работе.

В случаях, если работник хочет, чтобы сведения о его дистанционной работы были внесены в трудовую книжку, то в соответствии со ст. 312.2 ТК РФ дистанционный работник должен передать трудовую книжку работодателю лично или направить ее по почте заказным письмом с уведомлением¹.

Затрагивая вопрос о расторжении трудового договора с дистанционным работником следует сказать о том, что прервать трудовые отношения с дистанционным работником можно на общих основаниях. В этом плане никаких различий с другими работниками у него нет. Например, это может быть увольнение по соглашению сторон на основании ст. 78 ТК РФ, в связи с

¹Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ(принят ГД ФС РФ 21.12.2001) (действующая редакция от 01.05.2017) // Собрание законодательства РФ. 22.04.2013. № 16.

истечением срока трудового договора по ст. 79 ТК РФ, либо по инициативе самого работника и по иным обстоятельствам.

На дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства, а также иных актов, содержащих нормы трудового права. Это означает, что когда работодатель решает уволить такого работника в связи с сокращением штата, необходимо убедиться, что он не относится к категории, которую запрещено увольнять. К примеру, на попечении работника могут находиться несовершеннолетние дети, которых он воспитывает без родителей. В любом случае перед увольнением работника работодателю необходимо выяснить имеет ли работник преимущественное право на то, чтобы остаться на работе в соответствии со ст. 179 ТК РФ.

Необходимо отметить, что дистанционная работа не предполагает перемещение работника вместе с организацией. Следовательно, с таким работником нельзя расторгнуть трудовой договор в связи с отказом от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем в соответствии с положениями ст. 77 ТК РФ.

У работодателя есть возможность прописать дополнительные основания увольнения. Помимо общих оснований работодатель имеет право устанавливать в трудовом договоре о дистанционной работе дополнительные основания увольнения по инициативе работодателя, отсутствующие в ТК РФ. Такие основания должны иметь четкие, ясные и конкретные формулировки, для того, чтобы избежать спорных ситуаций, а также двоякого толкования условий договора.

Расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя производится на основании, предусмотренным трудовым договором в соответствии с ч. 1 ст. 312.5 ТК РФ.

Данное положение имеет расширенное толкование: расторжение договора о дистанционной работе производится по инициативе работодателя на основаниях, предусмотренных ст. 81 ТК РФ, а также на основаниях, предусмотренным в трудовом договоре. При этом, договорные основания не

могут носить дискриминирующий характер. Согласно ст. 3 ТК РФ ограничения трудовых прав и свобод в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника, не допускаются. Не являются дискриминацией такие ограничения прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями¹.

Согласно ч. 2 ст. 312.5 ТК РФ, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора осуществляется в форме электронного документа, работодатель в день прекращения данного трудового договора обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с последующим уведомлением оформленную надлежащим образом копию такого приказа на бумажном носителе.

Приказ об увольнении дистанционного работника направляется ему для ознакомления в электронном виде, и возвращается работодателю, заверенным цифровой электронной подписью.

В день увольнения работодатель обязан выслать работнику копию приказа на бумажном носителе по почте заказным письмом с последующим уведомлением.

Кроме того, работодатель обязан осуществить окончательный расчет с увольняемым работником, а также внести необходимые сведения в его личную карточку. Такой порядок действует, если применяются в совокупности статьи 84.1. и 312.5 ТК РФ².

Делая вывод по данному параграфу следует сказать о том, что в вопросе о содержании, заключении и прекращении трудового договора с дистанционными работниками законодатель не стал делать для дистанционных работников значимых изменений. Говоря о содержании трудового договора с дистанционными работниками можно сказать о том,

¹Споры при увольнении с работы: судебная практика и образцы документов. / отв. ред Тихомирова Л.В. – М., 2014. – С. 57.

²Трудовое право Российской Федерации. Учебно – методический комплекс / отв. ред Абалдуев В.А Бабицкий А.М., 2011. – С. 137.

что оно аналогично содержанию трудового договора с обычным работником. Заключение же трудового договора содержит в себе достаточно значимые нововведения касающиеся обмена электронными подписями между работником и работодателем, и того что заключение трудового договора происходит дистанционно без личной встречи работника и работодателя. Перечень документов предъявляемых при устройстве на работу изменений не содержит, по прежнему работник предъявляет документы указанные в ст. 65 ТК РФ. Довольно интересное положение законодатель внес в отношении трудовой книжки, дистанционный работник в соответствии со ст. 312.2 ТК РФ трудовую книжку работодателю может не передавать, следовательно запись в нее вестись не будет. Проанализировав положения относительно расторжения трудового договора с дистанционным работником можно сказать о том, что законодатель не ввел значимых изменений по этому вопросу, трудовой договор с дистанционным работником, как и с обычным работником может быть прекращен на основании положений статей гл. 13 ТК РФ.

2.2. Подготовка места производства работ и согласование трудовой функции дистанционного работника

Как мы уже описывали выше, при составлении трудового договора с дистанционным работником необходимо руководствоваться ст. 57 и ст. 67 ТК РФ, но поскольку это особый вид трудовой деятельности, в тексте договора необходимо отразить, что работа является дистанционной. Помимо этого, есть и другие особые условия трудового договора с данной категорией работников. Одно из обязательных условий – указать место работы и никаких исключений для дистанционных работников в этой части нет. Однако с этой нормой может возникнуть проблема, так как ни работодатель,

ни сам работник не может с точностью утвердить место производства своей трудовой функции. Вновь обращаясь к ст. 312.1 ТК РФ где сказано: - «дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящиеся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с его выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет»», можно сказать о том, что ввиду того, что рабочее место дистанционного работника находится вне территории компании, правомерным будет сделать вывод, что общие требования правил внутреннего трудового распорядка не распространяются на такого специалиста. Но по мнению представителей Министерства по занятости и труду РФ (далее по тексту Роструд), трудовой договор о дистанционной работе должен содержать сведения о месте работы, где дистанционный работник непосредственно исполняет свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором¹. Конечно следует учесть тот факт, что разъяснение Роструда не приравнивается к нормативным правовым актам. Однако Государственная инспекция труда выступает его территориальным органом, следовательно, политика будет аналогична. То есть, если в трудовом договоре с дистанционным работником нет такого условия как «место работы», компанию могут привлечь к административной ответственности по ч.3 ст. 5.27 КоАП РФ². Ориентиром в данном вопросе может служить письмо другого федерального органа исполнительной власти

¹Письмо Роструда от 07.10.2013 № ПГ/8960-6-1 «Об определении места работы дистанционного работника» // Собрание законодательства РФ. 30.12.2013. № 52

² Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (в ред. на 7 июня 2017г.) // Собрание законодательства РФ. 07.01.2002. № 1.

– Министерства Финансов РФ, в котором сделан вывод из определения дистанционной работы, данного в ст.312.1 ТК РФ: - для дистанционного работника местом постоянной работы является место его фактического нахождения.

Что касается вопроса условий выполнения трудовой функции на рабочем месте, то, как известно условия труда определяются по результатам специальной оценки условий труда. Но в данном вопросе возникает проблема, так как работодатель не имеет возможности описать эти факторы, ввиду того, что работник ежедневно перемещается, и может сменить одно рабочее место на другое. Решение этой проблемы законодатель предусмотрел введением исключений в части обязательной специальной оценки условий труда для некоторых категорий работников. В их число вошли и удаленные специалисты, в соответствии с ч.3 ст. 3 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» специальная оценка условий труда не проводится в отношении условий труда надомников, дистанционных работников и работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями – физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями¹.

Исходя из положений ТК РФ можно сделать вывод о том, что удаленный работник сам вправе определять для себя время труда и отдыха, перерывы и выходные дни. Фактически характер таких деловых отношений приближен к работе со специалистами, с которыми заключен договор возмездного оказания услуг, когда оплачивается результат работы, а не время, затраченное на ее исполнение².

Статьей 312.4 ТК РФ установлено, что режим рабочего времени и отдыха дистанционный работник определяет самостоятельно, если иное не

¹Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» // Собрание законодательства РФ. 04.02.2014. № 5.

²Предприниматель-работодатель: правовое регулирование, налоги, документы: прием и увольнение работников по различным основаниям, трудовой и гражданско-правовые договоры, налоги (НДФЛ, страховые взносы на зарплату): особенности расчета при различных системах. / отв. ред. Касьянова Г.Ю. – М., 2015.– С. 128.

установлено трудовым договором. Сказанное означает, что режим работы дистанционного работника определяется при заключении трудового договора с работником. Работодатель может предоставить дистанционному работнику свободный график работы или обязать его работать в определенном режиме.

В первом случае у работника есть право выполнять свои трудовые обязанности в удобное для него время, в том числе вечером, ночью, в субботу или воскресенье, в праздничные дни. В этом случае работодателю не придется вести учет рабочего времени, отработанного дистанционным работником, а значит, нет необходимости дополнительно оплачивать сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, работу в ночное время.

Во втором случае работнику устанавливается определенный режим работы. Один из вариантов решения данного вопроса, это – предусмотреть для удаленных сотрудников обычный рабочий режим, принятый в компании. К примеру, работнику устанавливается сорокачасовая пятидневная рабочая неделя, с двумя выходными днями. Работнику устанавливаются рабочие дни с понедельника по пятницу, время работы с 9:00 до 18:00, перерыв для отдыха и питания будет составлять один час, который в рабочее время не включается и оплате не подлежит. Суббота и воскресенье – выходные дни. Второй вариант – это установить работнику, например сорокачасовую пятидневную рабочую неделю, с двумя выходными. Указать, какие дни считаются рабочими, какие – выходными. В отношении времени начала и окончания рабочего дня, а также перерыва для отдыха и питания прописать, что они устанавливаются работником самостоятельно. В данном случае в договоре можно написать так: «продолжительность рабочего дня: не менее 5 часов и не более 9 часов в день. Продолжительность перерыва для отдыха и питания составляет один час, который в рабочее время не включается и не оплачивается». Такая необходимость может возникнуть в силу специфики выполняемой работы. В этом случае работодатель обязан вести учет рабочего времени дистанционного работника и доплачивать за особые условия работы.

Здесь следует обратить внимание на то, что в трудовом договоре в соответствии со ст. 312.3 должны быть установлены порядок и сроки представления дистанционным работником отчетов о выполненной работе.

Что же касается отпусков то, согласно ст. 123 ТК РФ очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

При этом никаких исключений для дистанционных работников новая гл. 49.1 ТК РФ не делает. Это значит, что они должны быть включены в график отпусков. О времени начала отпуска работодатель должен известить дистанционного работника под роспись не позднее, чем за две недели до его начала в соответствии с ч. 3 ст. 123 ТК РФ. Никаких исключений для дистанционных работников гл. 49.1 ТК РФ не предусматривает в отношении выходных дней. Дистанционный работник наравне с другими работниками в соответствии с ч. 1 ст. 21 ТК РФ имеет право на:

1. на еженедельные выходные дни;
2. нерабочие праздничные дни;
3. оплачиваемые ежегодные отпуска.

Рассматривая дополнительные условия в трудовом договоре о дистанционной работе следует отметить то, что кроме дополнительных условий, не ухудшающих положения работника которые перечислены в ч. 4 ст. 57 ТК РФ, в трудовом договоре о дистанционной работе может быть предусмотрено дополнительное условие о том, что дистанционный работник обязуется использовать при исполнении своих обязанностей, например:

1. личное оборудование
2. предоставленные или рекомендованные работодателем программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства в соответствии с ч. 8 ст. 312.2 ТК РФ¹.

¹Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ(принят ГД ФС РФ 21.12.2001) (действующая редакция от 01.05.2017) // Собрание законодательства РФ. 22.04.2013. № 16.

Если по договоренности сторон работник должен сам себя обеспечить всем необходимым, в трудовой договор может быть включено следующее положение: «Работник самостоятельно обеспечивает себя компьютером, модемом, телефонной связью и выходом в Интернет. Работник обязуется использовать в работе программно-технические средства и средства защиты, рекомендованные работодателем».

При использовании работником личного имущества в трудовом договоре должны быть прописаны порядок и сроки выплаты компенсации за его использование, а также за использование программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств.

Подводя итог по данному параграфу мы бы хотели сказать, что для дистанционных работников в ТК РФ касательно вопросов организации рабочего процесса, охраны труда и режима рабочего времени существует достаточно положений для полноценного регулирования трудовых отношений в данной сфере, но дистанционные работники в связи с характерным родом деятельности не предполагающим опасные условия труда лишены некоторых привилегий, в отличие от остальных видов работников. В то же время дистанционные работники имеют ряд преимуществ перед остальными работниками, к примеру таким преимуществом может выступать то, что дистанционный работник может сам устанавливать режим рабочего времени и время отдыха.

2.3. Вопросы обеспечения охраны труда дистанционных работников

Говоря о правовом регулировании дистанционного труда, нельзя не затронуть вопрос об охране труда данных специалистов. В связи с тем, что рабочее место дистанционного работника находится вне офиса, то на компанию где он работает не распространяется, а значит, не возлагается

большинство требований по обеспечению безопасных условий и охране труда.

При приеме на службу кадровый специалист обязан ознакомить дистанционного работника с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными компанией.

Кроме этого, на фирме лежит ответственность по аттестации рабочих мест, но если раньше Министерство труда и социальной защиты РФ обязывало проводить проверки абсолютно для каждого служебного места, то на сегодняшний день такая процедура проводится только по определенным видам работ, в перечень которых может не входить занятость дистанционных работников¹. Таким образом, взяв во внимание то, что удаленная работа не предусматривает тяжелых или опасных условий труда, аттестация дистанционного рабочего места не является обязательной.

Частями 1 и 2 ст. 212 ТК РФ определены обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда работников, которые можно разделить на четыре группы:

1. обязанности по обеспечению безопасных условий труда работников в процессе трудовой деятельности
2. обязанности по обучению работников в области охраны труда
3. обязанности по контролю и информированию
4. обязанности социальной направленности

Обязанности охраны труда возлагаемые на работодателя достаточно обширны, в то время как в отношении дистанционных работников в соответствии со ст. 312.4 на работодателя возлагаются только три обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда, которые установлены абзацем 16, 19 и 20 ч. 2 ст. 212 ТК РФ:

¹Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 30 октября 2012 г. № 354н «Об утверждении Административного регламента исполнения Федеральной службой по труду и занятости государственной функции по осуществлению федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» // Российская газета // Собрание законодательства РФ. 26.11.2012. № 48.

1. расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в установленном порядке
2. выполнение предписаний должностных лиц Федеральной инспекции труда
3. уплата страховых взносов на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний¹.

Кроме того, работодатель должен ознакомить дистанционного работника с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, которые предоставлены работодателем или рекомендованы к применению.

Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда на дистанционных работников не распространяются в соответствии со ст. 312.3 ТК РФ, но только в случае, если иное не установлено трудовым договором.

Разобрав общие положения, мы бы хотели сказать о том, что некоторые особенности охраны труда дистанционных работников на наш взгляд эффективнее всего рассматривать, проводя параллель с надомниками, так как главы ТК РФ регулирующие данные категории работников, на наш взгляд построены по одному принципу.

В соответствии со ст. 22 ТК РФ работодатель обязан обеспечивать безопасность и условия труда². Это общее требование распространяется на всех сотрудников, в том числе надомников и дистанционных работников. Но для этих категорий работников существуют особенности, которые необходимо учитывать.

Если говорить о надомниках, то в отношении безопасных условий их работы согласно ст. 311 ТК РФ указано, что она должна выполняться в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. Поскольку на надомников распространяются все требования трудового законодательства,

¹Орловский Ю.П. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников. // Юрайт. – 2014. № 3. – С. 14.

²Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ(принят ГД ФС РФ 21.12.2001) (действующая редакция от 01.05.2017) // Собрание законодательства РФ. 22.04.2013. № 16.

то работодатель должен проводить обучение своих сотрудников безопасным способам и методам работы, проверять знания работников по охране труда, выдавать им в нужном количестве в необходимых случаях спецодежду, контролировать условия труда на рабочих местах и т. д. В этом случае работодатель, несмотря на то, что не создает рабочего места, несёт ответственность за его безопасность¹.

Что касается дистанционных работников, обеспечение безопасности их труда также закреплено за работодателем в соответствии со ст. 312.3 ТК РФ. В обязательном порядке, как мы уже описывали выше работодатель обязан расследовать и учитывать несчастные случаи, если они происходят, выполнять предписания надзорных ведомств, отчислять страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев и выполнять другие обязанности по охране труда могут быть предусмотрены только трудовым договором с дистанционным работником. Требования к условиям труда удаленных сотрудников разнятся в зависимости от их статуса и прописываются в трудовом договоре.

Надомники работают там, где проживают. Поэтому законодательные акты содержат прямое указание на то, что надомник должен иметь необходимые жилищно-бытовые условия в соответствии с разделом 3 Положения об условиях труда надомников. Их требуется обследовать до того, как сотрудник начнет выполнять свои обязанности. Для этого привлекают представителей профсоюзной организации, а в отдельных случаях пожарных и представителей санитарно-эпидемиологического надзора. Только убедившись, что у надомного работника отсутствуют вредные условия труда, что условия являются безопасными и не противопоказаны ему по состоянию здоровья, можно разрешить работать на дому.

¹Трудовое право России. Т. 1: Учебное пособие для бакалавров : для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению «Юриспруденция» и специальности «Юриспруденция» / отв. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова – М., 2014. – С. 527.

В соответствии со ст. 311 ТК РФ, работодатель до заключения трудового договора должен провести обследование жилищно-бытовых условий надомника для чтобы убедиться, что работа на дому будет безопасной как для него, так и для соседей¹.

Кроме того, работодатель обязан аттестовать рабочее место надомника. Порядок проведения аттестации утвержден приказом Министерством здравоохранения и социального развития России от 26 апреля 2013 г. № 342. Однако здесь возникает проблема неприкосновенности жилища. Ведь без согласия жильца войти в его квартиру посторонние не могут. Суды разрешают противоречие в пользу работодателя. Так как отсутствие заключения по условиям труда существенно нарушает права работника на безопасные условия работы, рекомендуется зафиксировать в трудовом договоре условие доступа представителей работодателя для обследования помещений.

Надомника, как любого другого работника, необходимо обучить безопасным способам ведения работы на производственном оборудовании. С ним необходимо провести вводный инструктаж, а также и инструктаж непосредственно на рабочем месте. При необходимости проводится целевой инструктаж. Работник должен быть обучен и правилам пожарной безопасности. Дату и факт проведения инструктажа необходимо зафиксировать в специальном журнале. Средства индивидуальной защиты работодатель выдает надомникам за свой счет. В том случае, если работник приобрел их самостоятельно, работодатель компенсирует расходы на их покупку.

Ситуация с дистанционными работниками выглядит иначе. Место работы дистанционного работника в трудовом договоре указывать не обязательно в соответствии со ст. 312.2 ТК РФ. Такой сотрудник вправе выполнять свои обязанности в любом месте. Поэтому работодатель

¹Трудовое право России. Т. 1: Учебное пособие для бакалавров : для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению «Юриспруденция» и специальности «Юриспруденция» / отв. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова – М., 2014. – С. 542.

освобожден от многих обязанностей по охране труда дистанционного работника, в том числе и аттестации рабочего места.

В то же время, если сотрудник потребует провести обследование условий труда на его рабочем месте, работодатель не может ему в этом отказать. Любой работник имеет право на безопасные условия труда. Одним из условий внеплановой аттестации является письменное обращение работника с такой просьбой. Если работодатель предоставляет работнику оборудование для работы, то он обязан ознакомить его с правилами его использования. Для этого с дистанционным работником проводится инструктаж по технике безопасности работы на предоставленном оборудовании.

Обязанность работодателя проводить медицинские осмотры надомникам, а также работникам, заключившим договор о дистанционной работе, прямо в законодательстве не закреплена. При этом если работники являются несовершеннолетними либо заняты на определенных работах, они должны проходить предварительные и периодические медицинские осмотры в соответствии со ст. 213 и ст. 266 ТК РФ. Кроме того, заключая договор с работником, работодателю необходимо учитывать то, что выполняемая им работа не может быть противопоказана ему по состоянию здоровья. Поэтому работодатель может потребовать у кандидата медицинскую справку, подтверждающую возможность выполнять данный вид работы¹.

Что касается дистанционных работников, то им необходимо проходить предварительные и периодические медосмотры, если более 50 процентов рабочего времени они проводят за монитором компьютера в соответствии с п. 13.1 Санитарно-эпидемиологических правил и нормативов 2.2.2/2.4.1340-03 «Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы». Продолжительность нахождения за компьютером можно определить исходя из должностных

¹Трудовое законодательство: актуальные вопросы, комментарии, разъяснения. / отв. ред Ю.П. Орловский – М., 2014. № 3. – С. 535.

обязанностей сотрудника. Например, если работа предполагает набор текста, или создание проекта при помощи программного обеспечения, то из этого вытекает, что большую часть времени работнику приходится работать с компьютером. Периодичность осмотров составляет один раз в два года согласно п. 3.2.2.4 Приказа Министерства здравоохранения России от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

Работодатель обязан расследовать несчастные случаи с дистанционными работниками, поскольку они участвуют в производственной деятельности на основании трудового договора в соответствии с ч.1 ст. 227, ч.4 ст. 310 и ч.2 ст.312.2 ТК РФ. Расследование производственного травматизма с данной категорией сотрудников происходит по общим правилам, установленным ст. 229.2 ТК РФ.

Определённые сложности связаны с тем, что рабочее место дистанционного сотрудника неподконтрольно работодателю. Поэтому работодателю необходимо разработать и ознакомить работников с инструкцией о том, как оказать первую медицинскую помощь пострадавшему, сохранить обстановку на месте происшествия до начала расследования или зафиксировать ее, составив схему¹.

Подводя итог по данному параграфу мы бы хотели сказать, что для дистанционных работников в ТК РФ касательно вопросов охраны труда существует достаточно положений для полноценного регулирования трудовых отношений в данной сфере, но дистанционные работники в связи с

¹Вопросы права социального обеспечения / отв. ред. Долженкова Г.Д. – М., 2014. – С. 77.

характерным родом деятельности не предполагающим опасные условия труда лишены некоторых привилегий, в отличии от остальных видов работников.

3. ПРАКТИКА ТРУДОУСТРОЙСТВА ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ

3.1. Особенности процесса трудоустройства дистанционных работников на современном этапе развития труда в Российской Федерации

В условиях кризиса основой выживания организации становится снижение расходов. Одну из наиболее объемных статей затрат составляет содержание персонала, и именно тенденцией 2015-2016 годов стало массовое проведение различных мероприятий по ее оптимизации. По оценке специалистов, к середине 2015 года каждая вторая отечественная компания прибегала к наиболее жестким мерам – в 42% организаций на тот момент была реализована процедура сокращения штата, и еще 5% готовились к ее проведению. Причем для 14% компаний эта реорганизация предусматривала последующее замещение персонала на менее квалифицированный и дорогой, что самими работодателями часто признавалось недостаточно эффективным с точки зрения полученной производительности. К началу 2016 года поток сокращений снизился и общая ситуация несколько стабилизировалась, однако для организаций вопрос достижения баланса между затратами и продуктивностью стоит все также остро¹.

В связи с этим предприниматели все более активно обращают внимание на современные технологии организации рабочих процессов. Среди них можно отметить, к примеру, аутсорсинг и аутстаффинг персонала – инструменты, не только уже достаточно прижившиеся в российской практике, но и, по оценке экспертов, показывающие в последнее время определенный рост своей востребованности.

¹Абсалямова С. А Четвертая промышленная революция: трансформация содержания труда и трудовых отношений // Наука и Мир. – 2016. - № 2. – С. 21.

До сих пор гораздо менее распространены в нашей стране такие формы организации труда, как гибкий рабочий график или полностью удаленная занятость, сущность которой мы уже раскрывали выше. Рассмотрев зарубежный опыт дистанционной работы, и проанализировав имеющуюся отечественную практику, однозначно можно сказать, что в данной сфере существуют перспективы решения многих насущных вопросов модернизации трудового процесса.

Сегодня идея удалённой работы активно используется фрилансерами, которые находятся в поиске заказчиков через интернет по всему миру, выполняют проекты и принимают оплату с помощью электронных платёжных систем. Кроме того, широко распространён заработок на сайтах: продажа ссылок, размещение рекламных статей и медийной рекламы. Большую популярность дистанционная занятость получила среди переводчиков, контент-менеджеров и копирайтеров. В России доля дистанционных работников составляет лишь 1-2% от всего населения, вовлечённого в экономическую деятельность. Сервис «Битрикс24» исследовал текущую ситуацию и перспективы развития рынка дистанционной занятости в России, инструменты для планирования и организации деятельности удаленных сотрудников, а также возможный экономический эффект¹. В рамках исследования был проведен опрос руководителей компаний среднего, малого и крупного бизнеса в 15 регионах, в том числе и в Пермском крае, которые имеют в подчинении удаленных сотрудников. Результаты исследования показывают, что работа вне офиса уже не воспринимается как «неполноценная», и руководители рассматривают ее как альтернативу офисной. Об этом свидетельствует уровень заработной платы, который компании устанавливают для дистанционных сотрудников. В 68% опрошенных компаниях размер зарплаты не зависит от того, в офисе работает сотрудник или нет, а в 12% компаниях дистанционные работники

¹Ресурсный центр малого предпринимательства // «Битрикс 24» - сервис для автоматизации бизнеса. [Электронный ресурс]. Режим доступа URL: <https://www.bitrix24.ru.htm>

получают в разы больше офисных. По результатам исследования можно отметить, что каждый сотрудник, переведенный на удаленную работу, внесет свой существенный вклад в экономику предприятия, за счет снижения расходов на оборудование рабочего места и иных особенностей организации рабочего процесса. По прогнозам экспертов, в ближайшие несколько лет Россию ждет рост дистанционной занятости. Возможно, уже к 2020 году каждый пятый сотрудник компании будет работать удаленно. Совокупная экономия по мнению специалистов занимающихся этим вопросом, от этого перехода составит более 1 трлн. рублей. С точки зрения экспертов, распространению дистанционной занятости в России, прежде всего, будет способствовать осознание компаниями экономии от внедрения дистанционной занятости, возможность использования региональной рабочей силы, которая является более дешевой. Экономия при применении удаленной организации труда будет выражаться в сокращении времени на дорогу, стоянии в пробках, доступа к рабочим документам во время больничного, отпуска или вынужденного отсутствия на рабочем месте, в содержании рабочего места, в возможности привлечении рабочей силы из других регионов¹.

Методика оценки экономического эффекта базируется на результатах опроса, который показал, что подавляющее большинство удаленно работающих сотрудников офисных специальностей являются специалистами высокой квалификации, с соответствующей оплатой труда и требованиями к своему размещению в офисе, а также тот факт, что их наниматели расположены в основном в городах-миллионниках². Поэтому при оценке экономии на офисных площадях, а это основная статья экономии, считалась разница в стоимости для работодателя офисного рабочего места в комфортабельных офисах крупных городов и удаленного рабочего места.

¹Орлов В.Б. Бураншина Е.И. Тенденции и перспективы удаленной работы в современной России // Вестник Югорского государственного университета. – 2015. – №3. – С.38.

²Дудин М.Н. Обеспечение устойчивости экономического роста на региональном уровне в условиях инновационного ресурса // Региональная экономика: теория и практика. – 2015. – №14. – С. 2– 15.

Затрагивая вопрос об экономии средств на организацию труда, следует учитывать такие негативные аспекты, как производительность труда. С введением дистанционной формы занятости, данный риск следует учитывать, и предпринимать соответствующие меры для его избежания. Как вариант повышения производительности труда можно рассмотреть внедрение комплексного программного обеспечения для автоматизации рабочих процессов и повышения навыков управления рабочими процессами и организационного управления. При таком варианте модернизации рабочего процесса, будет происходить максимальная автоматизация рутинных процессов и высвобождение человека для решения актуальных производственных задач. Так же повышение производительности труда может произойти в результате улучшения личных качеств сотрудника, повышения уровня его профессиональной подготовки и дисциплины, возможности самому организовывать себя и свое пространство для решения рабочих задач¹. В результате внедрения программных продуктов за счет автоматизации труда повышается скорость реакции, появляется возможность неограниченно масштабировать бизнес, снизить себестоимость и повысить производительность труда высококвалифицированного персонала.

Несмотря на достаточно низкую распространенность дистанционного труда, по сравнению с зарубежными странами, мы уверены что в России данная форма занятости обретет популярность, так как для этого сегодня существуют следующие предпосылки:

1. В эпоху информационных технологий происходит взрывное развитие высокоскоростных средств передачи информации и инфокоммуникационных технологий, по нашему мнению – это главная причина распространения дистанционной занятости.
2. Виртуальный рабочий стол с сетевым доступом ко всей необходимой информации из любого места, с любого устройства, уже сейчас способен

¹Катальский Е.Д. Развитие человеческого капитала в условиях экономики знаний // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). – 2013. – № 15. – С. 43.

заменить стационарное рабочее место оснащенное компьютером с доступом в Интернет.

3. Подобная трансформация и виртуализация рабочего инвентаря радикально меняет принципы офисной работы и создает новый этап в схеме организации труда – дистанционные рабочие места без территориальной привязки к офису.

4. Мировой тренд, который показывает, что в развитых странах в ближайшие несколько лет в плане найма будут выигрывать те компании, которые в трудовых договорах с сотрудниками будут предусматривать возможность работать из дома, даже в случае более низкой заработной платы.

Подводя итоги по данному параграфу, мы хотели бы сказать что глобальный тренд перевода стационарных рабочих мест в виртуальные, создает предпосылки для организации дистанционного труда, а также возникает необходимость в дополнительном правовом регулировании отношений с дистанционным работником. При текущем уровне удаленной занятости, компании в России экономят достаточно ощутимое количество денежных средств, и будут экономить еще больше, так как согласно мнению экспертов к 2020 году количество дистанционных работников может составить около двадцати процентов от общей массы трудозанятых граждан. Виртуальные решения, переход бизнеса в онлайн-среду, автоматизация процессов на базе современного программного обеспечения открывают безграничные возможности для бизнеса любого размера¹.

3.2. Анализ преимуществ и недостатков при трудоустройстве в качестве дистанционного работника (с учетом практики сложившейся в Пермском крае)

¹От идеи к инновационному продукту: путь в рамках инновационной инфраструктуры предпринимательского ВУЗа / отв. ред. Иващенко Н.П., Энгватова А.А., Коростылева И.И. – М., 2015. – С. 158.

С введением изменений в ТК РФ касающихся дистанционной занятости, многие удаленные работники заключавшие для выполнения работы гражданско-правовые договоры перешли к заключению трудовых договоров, так как при заключении данного договора работник и работодатель могли предусмотреть все риски возникающие при трудовых отношениях в данной сфере, следовательно, можно сказать о том, что права и обязанности работника и работодателя стали соблюдаться в полной мере.

Среди специальностей, присутствующих в отечественном дистанционном сегменте, безусловно, лидируют профессии, связанные с цифровыми технологиями и созданием интеллектуального продукта. Тем не менее, удаленная занятость сегодня все больше распространяется и на другие виды деятельности, охватывая области продаж и закупок, бухгалтерии и финансов, юриспруденции, диспетчеризации и логистики, проектных и сметных работ, маркетинга, рекрутинга и т.д.¹. На сегодняшний день в России около трети организаций используют дистанционных сотрудников. В сравнении с мировыми показателями, достигающими пятидесяти процентов от общей массы трудозанятых граждан, отечественный уровень впечатляет, так как для нашей страны данная сфера труда относительно новая и не изученная в полной мере. Однако следует учитывать тот факт, что за последние три года положительной динамики показывающей рост дистанционной занятости не прослеживается. Из этого можно предположить, что российские предприниматели пока весьма осторожно относятся к внедрению нестандартных форм организации труда на своих предприятиях, причем несмотря на то, что отмечается их общее положительное отношение к удаленному труду, а для многих гибкий график рабочего дня считается более продуктивным. Интересно, что исследования касающиеся отношения персонала к дистанционной занятости, показывают большую решительность

¹Орлов В.Б, Бураншина Е.И. Тенденции и перспективы удаленной работы в современной России // Вестник Югорского государственного университета. – 2015. – № 3. – С. 124-127.

с этой стороны, так как для россиян такая форма трудовых отношений сегодня весьма привлекательна, мало того, воспринимается ими практически как норма. По оценке специалистов уже для тридцати четырех процентов работников у нас менее значим карьерный рост и размер заработной платы, чем возможность обретения баланса между работой и личной жизнью¹. Поэтому, по мнению экспертов рынка труда, в нашей стране инициатива повсеместного внедрения и распространения новых форм организации труда будет исходить от заинтересованных работников, нежели от работодателей.

Конечно, дистанционная работа, как и любые другие формы организации труда, имеет свои сильные и слабые стороны, что в последние годы составляет предмет бурных дискуссий в среде отечественных теоретиков права.

Вопрос о преимуществах и недостатках мы решили рассмотреть, как с позиции работника, так и с позиции работодателя, так как вопросы требующие объяснений в данной сфере труда возникают у обеих сторон трудовых отношений.

Итак, касаясь вопроса преимуществ дистанционной формы организации труда для работодателя, мы выделили следующее:

1. Сокращение расходов на персонал(оплата по факту и качеству выполненной работы, отсутствие социального пакета и компенсаций)
2. Повышение производительности и продуктивности труда(в том числе переориентация сотрудника на более сложные участки работ).
3. Экономия ряда производственных затрат (аренда, оборудование рабочего места и прочие затраты на содержание офисного сотрудника).
4. Возможность использования наиболее квалифицированных специалистов вне зависимости от места их нахождения.

¹Кохова И.В, Петроченко Н.П. Использование нестандартных форм занятости для повышения конкурентоспособности фирм в условиях кризиса // Актуальные проблемы социальной и экономической психологии: методология, теория, практика. – 2015. - №17. – С. 67-70.

5. Сохранение штата квалифицированного персонала при минимальных затратах во время финансового кризиса.
6. Повышение лояльности персонала(в том числе при организации гибкого графика в качестве нематериальной компенсации).

Что касается позитивных моментов для работника, мы выявили следующее:

1. Свободный график работы позволяющий самостоятельно определять баланс личного и рабочего времени.
2. Отсутствие транспортных расходов и затрат времени на дорогу в офис.
3. Трудоустройство может происходить без привязки к месту нахождения работодателя, что особенно удобно для людей из других городов, удаленных регионов, и т.д.
4. Трудоустройство для представителей наиболее незащищенных слоев населения (людей с ограниченными возможностями, молодых матерей и т.п).
5. Возможность совместительства и дополнительного заработка.
6. Дистанционная занятость может быть первым шагом к построению собственного бизнеса.

Рассмотрев преимущества дистанционной занятости, обратимся к ее недостаткам. Недостатками дистанционной формы труда для работодателей служат:

1. Необходимость тщательной наладки рабочего процесса для организации дистанционной работы (четкая постановка задач, введение систем контроля и оценки результатов выполненной работы).
2. Менее оперативное взаимодействие с сотрудником
3. Наличие стереотипов о рисках дистанционной работы:
4. сложный контроль за сотрудником и за выполнением им своей трудовой функции.
5. ненадежность некоторых сотрудников при переходе на удаленную работу.
6. недопонимание между работником и работодателем при взаимодействии через телекоммуникационные сети общего пользования.

7. нестабильность персонала, так как для некоторых сотрудников дистанционная работа может оказаться временной, и они будут отдавать больше сил основной работе.

8. нарушение конфиденциальности информационной безопасности, так как документы передаются в электронном виде.

Минусы для работника при дистанционной форме трудоустройства могут быть следующими:

1. Оплата может производиться по результатам и качеству выполненной работы.

2. Отсутствие социального пакета в отличии от классического работника работающего на стационарном рабочем месте.

3. Переменчивая материальная стабильность, так как дистанционная работа не всегда может быть востребована.

4. Необходимость самостоятельно организовывать свое рабочее место.

5. Не всегда равномерная рабочая нагрузка, может зависеть от заказов.

6. Отсутствие карьерных перспектив, так как чаще всего дистанционные работники выполняют разовую работу.

7. Необходимость высокой степени самодисциплины и ответственности, так как это напрямую сказывается на производительности труда.

8. Менее оперативное взаимодействие с работодателем, что может сказаться на времени затрачиваемом на выполнение работы.

9. Возможные проблемы со здоровьем, так как работник постоянно работает за компьютером, следовательно, может ухудшиться зрение.

10. Возможный риск обмана со стороны работодателя, если трудовой договор составлен без учета интересов работника.

По результатам изучения недостатков и преимуществ дистанционной работы можно сказать, что положительных сторон у данной формы трудоустройства все таки больше. Следует отметить, что со стороны недостатков, проблемных моментов больше прослеживается у работников, нежели у работодателей, несмотря на повсеместное распространение

удаленной работы, а это говорит о том, что наличие отрицательных сторон не является для людей критичным, либо нивелируется более расширенными возможностями рационального использования личного времени¹. Вместе с тем, для работодателей в области проблематики сосредоточено гораздо меньше факторов. При этом приобретаемые преимущества гораздо более значимы для деятельности организации, а трудности во много связаны со сложившимися стереотипами. Самым важным в этом является то что, проблемы связанные с дистанционным трудом не являются серьезными, и поддаются решению посредством изменения рабочих и организационных процессов с учетом особенностей такой формы организации трудовых отношений.

Подводя итог по данному параграфу и главе в целом, мы хотели бы сказать о том, что медленное распространение дистанционной работы на отечественном рынке трудовых отношений возможно связано в большей степени с особенностями менталитета российских руководителей, нежели реальными и сложно регулируемыми рисками, так как работодатели на сегодняшний день еще не ощутили всех преимуществ дистанционной занятости, и чаще прибегают к традиционной организации труда. Развитие удаленной занятости в России, лишь вопрос времени, так как сегодня существует тенденция заимствования зарубежного опыта практически во всех сферах общественной жизни. Рассматривая в п. 1.3 нашей работы вопрос о зарубежном регулировании дистанционного труда, можно сказать, что там дистанционный труд развит повсеместно и его объемы во много раз превышают Российский, следовательно и в нашей стране в ближайшее время этот институт труда ожидает активное развитие.

¹Ресурсный центр малого предпринимательства//Новости исследовательского центра рекрутингового портала Superjob.ru // Рекрутинговый портал Superjob.ru. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://www.Surepjob.ru.htm>

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

С каждым годом в России возрастает количество людей, использующих для заработка нестандартные ранее для нас, но уже давно широко используемые в странах Запада формы занятости: частичная или непостоянная, дистанционная занятость. В обыденный обиход россиян не так давно вошли такие термины как «фриланс», «фрилансер» или «дистанционный работник». Заинтересованы в таком способе сотрудничества обе стороны трудовых отношений, как работодатели, так и работники. Работники избавлены от необходимости каждый день тратить время на дорогу до рабочего места, у них появляется возможность самим планировать свое рабочее время, а также работать в домашних либо иных комфортных условиях одновременно на нескольких работодателях-заказчиков. Работодатели, в свою очередь, стремятся сократить издержки на содержание персонала, ведь при дистанционной работе отпадает необходимость в создании стационарных рабочих мест, а также связанных с этим расходов на аренду офисов, их содержание и оборудование, затрат на аттестацию рабочих мест и т. д. Дистанционная занятость позволяет активно участвовать на рынке труда женщинам, имеющим детей, лицам, обремененным обязательствами, студентам и пенсионерам.

Делая выводы по поставленным нами задачам по данной выпускной квалификационной работе мы бы хотели сказать о том, что:

1. У дистанционных работников имеется достаточно большое количество специфических признаков, относительно работников, трудоустроенных по классическому трудовому договору. Некоторые из особенностей закреплены в ТК РФ, другие же, мы постарались выявить сами. В целом же, можно сказать, что дистанционная работа коренным образом отличается от привычных форм занятости, благодаря своей специфике и направленности.

2. С определениями «дистанционной работы» и «дистанционного работника» которые нам дает ТК РФ мы согласны, так как они отражают основные положения характерные для данной категории работников.

3. Содержание трудового договора с дистанционным работником в целом не сильно отличается от содержания стандартного трудового договора. В вопросе о заключении и расторжении трудового, законодатель также не ввел значимых изменений, хотя заключение и расторжение трудового договора может происходить в нестандартной для трудовых отношений форме.

4. Для дистанционных работников в ТК РФ касательно вопросов организации рабочего процесса, охраны труда и режима рабочего времени существует достаточно положений для полноценного регулирования трудовых отношений в данной сфере. Для дистанционных работников не существует никаких исключений относительно охраны труда, предоставления отпуска или гарантий и компенсаций. Удаленная работа в связи с характерным родом деятельности не предполагает для работника опасные условия труда. В то же время дистанционные работники имеют ряд преимуществ перед остальными работниками, к примеру таким преимуществом может выступать то, что дистанционный работник может сам устанавливать режим рабочего времени и время отдыха

Делая общий вывод, хотелось бы сказать, что введение в ТК РФ главы об особенностях труда дистанционных работников представляется безусловно позитивным шагом законодателя, направленным на упорядочение сложившихся отношений по дистанционной занятости. Вместе с тем, исходя из действующих норм ТК РФ, можно сказать о том, что труд теперь разграничен на дистанционный и стационарный, следовательно у работников отсутствует правовая возможность сочетать два этих вида работы. Возможно, одним из следующих этапов развития российского трудового законодательства станет установление возможности работать и дистанционно, и стационарно в рамках одного трудового правоотношения. В связи с введением положений о дистанционном труде представляется

сложным вопросом разграничения трудового договора о дистанционном труде и гражданско-правового договора. В отношениях по дистанционному труду отсутствует одно из свойств классического трудового договора это — нахождение работника на предприятии работодателя. Поэтому многие из существующих гражданско-правовых договоров с гражданами, работающими удаленно, могут быть весьма схожи с трудовыми договорами о дистанционной работе, но следует понимать что трудовой договор о дистанционной работе будет регулироваться в соответствии с нормами трудового права, а гражданско-правовой договор будет регулироваться нормами гражданского права. Более того, федеральные органы, уполномоченные осуществлять надзор в сфере труда, могут использовать новый институт трудового права, как средство давления на работодателей с целью принуждения к заключению с гражданами, работающими удаленно, именно трудовых договоров о дистанционном труде, а не гражданско-правовых договоров.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Источники

1.1 Нормативно-правовые акты, правовые документы

1.1.1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 января 2001 г. № 197-ФЗ(в ред. на 1 мая 2017 г.) // Собрание законодательства РФ. 22.04.2013. № 16. Ст. 4598-4599.

1.1.2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ(в ред. на 7 июня 2017г.) // Собрание законодательства РФ. 07.01.2002. № 1. Ст. 179.

1.1.3. Об электронной подписи : закон РФ от 6 апреля 2011 г. № 63-ФЗ(в ред. на 6 апреля 2011 г.) // Российская газета. 2011. 21 мая.

1.1.4. О специальной оценке условий труда : закон РФ от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ(в ред. на 28 декабря 2013 г.) // Собрание законодательства РФ. 04.02.2014. № 5. Ст. 2971.

1.1.5. Об утверждении Административного регламента исполнения Федеральной службой по труду и занятости государственной функции по осуществлению федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права : приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 30 октября 2012 г. № 354н (в ред. на 3 ноября 2016 г.) Собрание законодательства РФ. 26.11.2012. № 48. Ст. 971.

1.1.6. Об определении места работы дистанционного работника : письмо Министерства занятости и труда в РФ от 7 октября 2013 г. // Собрание законодательства РФ. 04.08.2014. № 31. Ст. 4725.

2. Литература

2.1 Научные труды одного и более авторов

2.1.1. Орловский Ю.П. Трудовое законодательство: актуальные вопросы, комментарии, разъяснения. М.: Юрайт, 2014. – 232 с.

- 2.1.2. Шевчук А.В. Электронная самозанятость: «ремесленники» и «надомники» информационной эпохи. М.: Свободная мысль – XXI, 2010. – 107-120 с.
- 2.1.3. Агафонов В.А. Социальное обеспечение лиц, пострадавших от профессиональных заболеваний, и членов их семей: правовые вопросы. М.: Юрайт, 2013. – 173 с.
- 2.1.4. Тихомирова Л.В. Споры при увольнении с работы: судебная практика и образцы документов. М.: Юрайт, 2014. – 137 с.
- 2.1.5. Касьянова Г. Ю. Предприниматель-работодатель: правовое регулирование, налоги, документы: прием и увольнение работников по различным основаниям, трудовой и гражданско-правовые договоры, налоги (НДФЛ, страховые взносы на зарплату): особенности расчета при различных системах. М.: АБАК, 2015. – 128 с.
- 2.1.6. Долженкова Г.Д. Вопросы права социального обеспечения. М.: Юрайт, 2014. – 77 с.
- 2.1.7. Иващенко Н.П. От идеи у инновационному продукту: путь в рамках инновационной инфраструктуры предпринимательского ВУЗа / Н.П. Иващенко, И.И. Коростылева, А.А. Энговатова; под ред. Н.П. Иващенко. – М.: Экономические стратегии, 2015. – 158 с.

2.2. Статьи

- 2.2.1. Шендрик И.Ю. Удаленная работа – мечта или наказание? // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2011. № 7. С. 11.
- 2.2.2. Абрамова М. В, Брянцев А.Г, Пчелкина П.А, Рейзман Е.Л, Свистунова Ю. Н, Сеницина Ю. И. Дистанционные работники: беседа с экспертами // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2013. № 6. С. 7.
- 2.2.3. Гимпельсон В.Е. Временная или непостоянная занятость в России: данные, уровень, динамика, распространенность. // Проблемы рынка труда. 2004. № 3. С. 2.
- 2.2.4. Бабков А. Легко ли быть фрилансером? // Наука и Мир. 2014. № 3. С. 2.

- 2.2.5. Закревская Н.А. Удаленная работа – актуальность времени. // Уроки мастеров. 2012. № 7. С. 11.
- 2.2.6 Орловский Ю.П. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников // Контракт. 2014. № 2. С. 8.
- 2.2.7. Терещенко. И. В. Фриланс // Промышленно-торговое право. 2011. № 9. С. 22-24.
- 2.2.8. К. Либлик Правовое регулирование дистанционного труда в США. // Сравнительное трудовое право. 2011. № 5. С. 2-8.
- 2.2.9. Абсалямова С.А. Четвертая промышленная революция: трансформация содержания труда и трудовых отношений // Наука и Мир. 2016. № 2. С. 21.
- 2.2.10. Орлов В.Б, Бураншина Е.И. Тенденции и перспективы удаленной работы в современной России // Вестник Югорского государственного университета. 2015. № 14. С. 2-15.
- 2.2.11. Дудин М.Н Обеспечение устойчивости экономического роста на региональном уровне в условиях инновационного ресурса // Региональная экономика: теория и практика. 2015. № 14. С. 2-15.
- 2.2.12. Катульский Е.Д. Развитие человеческого капитала в условиях экономики знаний // МИР(Модернизация. Инновации. Развитие). 2013. № 15. С. 43.
- 2.2.13. Кохова И. В, Петреченко Н.П Использование нестандартных форм занятости для повышения конкурентоспособности фирм в условиях кризиса. // Актуальные проблемы социальной и экономической психологии: методология, теория, практика. 2015. № 17. С. 67-70.

2.3. Учебная и учебно-методическая литература

- 2.3.1. Трудовое право Российской Федерации: учебно-методический комплекс дисциплины «Трудовое право». / Отв. ред канд. юрид. наук, доценты Абалдуев В.А, Бабицкий А.М. Саратовская Государственная Юридическая Академия, 2011. – 106 с.

2.3.2. Трудовое право России : учебное пособие для бакалавров : в 2 т. для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению «Юриспруденция» и специальности «Юриспруденция» / Отв. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. – М.: Норма, 2014. – 542 с.

2.4. Ресурсы сети Интернет

2.4.1. Ресурсный центр малого предпринимательства // «Битрикс 24» - сервис для автоматизации . [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://www.bitrix24.ru.htm>.

2.4.2. Ресурсный центр малого предпринимательства // Новости исследовательского центра рекрутингового портала Superjob.ru. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://www.Superjob.ru.htm>