

## **ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ДИСТАНЦИОННОГО ТРУДА В РОССИЙСКОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ: ОБЩЕЕ И ОСОБЕННОЕ**

**Кульчицкая Виктория Павловна**

студент, Университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА), РФ, г. Москва

Концепция удаленного труда была разработана еще в 1970-х годах Джеком Ниллесом [7, с. 84]. Тем не менее ее глобальная реализация стала возможна лишь в наши дни, благодаря возможностям современной компьютерной техники и Интернета, когда у работника нет необходимости быть постоянно связанным со своим рабочим местом.

В современном мире дистанционная занятость получает все большее распространение. По данным исследований [8, с. 67] более 75 млн работников на всем земном шаре заняты дистанционным трудом, из них в Европе более 20 млн, в том числе, 2,5 млн – в России; в США – свыше 50 млн человек.

Положительные черты данного вида труда отметил и ряд мировых компаний. Так, компания IBM подсчитала, что при переводе сотрудников на удаленный принцип работы, только на арендуемых площадях она сэкономила 400 000 долларов в год. А компания NORTEL, в свою очередь, отметила экономию в 20 000 000 долларов на коммунальных платежах.

В российском законодательстве, внедрение норм об удаленном труде происходило постепенно. В отличие от зарубежного опыта в нашей стране вначале возникли отношения, не урегулированные нормами трудового законодательства, вследствие чего работники были лишены определенных гарантий. До момента дополнения Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) в 2013 г. главой 49.1 "Особенности регулирования труда дистанционных работников" труд вне рабочего места регулировался исключительно нормами о надомном труд [4, с.164], предполагавшем заключение трудового договора; либо гражданско-правовым договором, что, в свою очередь, лишало работника возможности использования гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством.

Однако даже при отсутствии норм о дистанционном труде уже в то время складывалась судебная практика, когда отношения признавали трудовыми.

Показательно Постановление ФАС Западно-Сибирского округа. Суд, приняв сторону истицы, признал за ней право на получение страхового обеспечения по беременности и родам. При этом суд исходил из наличия заключенного между сторонами трудового договора, приказов, должностных инструкций, что само по себе свидетельствовало о выполнении истицей работы, но дистанционно [2].

Законодательное определение дистанционной работы дано в ст. 312.1 ТК РФ, согласно которому главными особенностями такой работы является выполнение трудовой функции вне места расположения работодателя, с помощью использования информационно-телекоммуникационных сетей.

Таким образом, дистанционная работа, на наш взгляд, сочетает в себе черты надомной работы и работы по гражданско-правовому договору. С одной стороны, дистанционным работникам, как и надомным, гарантируется выплата заработной платы 2 раза в месяц, предоставление отпуска, компенсации за износ используемого при работе оборудования и т.д. С другой стороны, дистанционный работник самостоятельно организует процесс работы под контролем работодателя.

В частности, проявлением некоей самостоятельности, является ст. 312.4 ТК, в соответствии с которой работник сам определяет режим рабочего времени и времени отдыха, если иное не предусмотрено трудовым договором. Это, в целом, объясняет сущность дистанционного труда, заключающегося в самоорганизации работника.

Однако, исходя из общих норм трудового права, обязанность по ведению учета времени, фактически отработанного каждым работником, лежит на работодателе [4, с.63].

Тогда возникает вопрос. Как будет производиться учет в отношении дистанционного работника, который самостоятельно определяет свой график? Очевидно, что в таких случаях режим рабочего времени все же должен регулироваться трудовым договором для обеспечения интересов работодателя. Например, в трудовом договоре можно не только установить пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями, но и определить временные рамки нахождения работника в сети Интернет в режиме "онлайн" для связи с работодателем. Тем не менее практика показывает, что самодисциплина не является проблемой для дистанционных работников. Подтверждением выступил тот факт, что по результатам опроса, проведенного J'son Partners Consulting [1], лишь 59% компаний осуществляют контроль рабочего времени своих дистанционных работников и более половины из числа опрошенных признались, что это лишь формальность.

Проблема, по нашему мнению, все же возникает в случае заключения трудового договора с несовершеннолетними дистанционными работниками. Во-первых, несовершеннолетний не обладает тем уровнем самодисциплины, "благодаря которой работник максимально реализует свои трудовые обязанности при минимальном контроле со стороны работодателя, в том числе и при его отсутствии" [5, с.89]. Во-вторых, оставить режима рабочего времени на усмотрение несовершеннолетнего работника вообще не представляется возможным для работодателя, так как согласно ст. 94 ТК РФ продолжительность рабочего времени для несовершеннолетних законодательно ограничивается. Следовательно, применение дистанционного труда несовершеннолетних работников, на наш взгляд, нецелесообразно вообще.

В настоящее время ТК РФ никак не ограничивает возраст вступления в дистанционные трудовые отношения. По нашему мнению, можно предусмотреть дополнение ст. 265 ТК РФ запретом дистанционного труда лиц, не достигших 18-летнего возраста.

Стоит также обратить внимание на тот факт, что законодатель в отличие от общих оснований расторжения трудового договора закрепил в ст.312.5 ТК РФ дополнительное – расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным самим трудовым договором. С одной стороны, это может привести к необоснованному расторжению трудового договора по инициативе работодателя, а с другой - обезопасить его от злоупотреблений самого работника.

Так, например, увольнение за прогул на основании ст. 81 ТК РФ практически исключено, так как отследить прогул дистанционного работника, с учетом специфики данного трудового правоотношения, становится невозможным. В таком случае, в качестве оснований для увольнения в трудовом договоре может быть предусмотрено, например, неоднократное нарушение временных рамок нахождения в режиме "онлайн".

Еще одной особенностью дистанционного труда является активное взаимодействие работника и работодателя с помощью информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети Интернет. В связи с этим к электронным документам предъявляется требование об идентификации их с помощью электронной подписи, использование которой регулирует Федеральный закон от 06.04.2011 №63-ФЗ "Об электронной подписи". Соответственно трудовой договор в этом случае может быть заключен не только в письменной [4, с.45], но и в электронной форме с идентификацией усиленной квалифицированной электронной подписью [4, с.166].

Так, Кировский районный суд при рассмотрении дела об установлении трудовых отношений отказал истце во взыскании заработной платы и компенсации морального вреда не только из-за отсутствия доказательств заключения трудового договора, но и из-за факта отсутствия самой квалифицированной электронной подписи, что свидетельствует о явной невозможности

выполнения такого вида работ [3]. Следовательно, при отсутствии квалифицированной электронной подписи возникшие отношения трудовыми не являются и рассматриваются фактически как возникшие из гражданско-правового договора.

Значит, использование информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования и обязательное удостоверение электронных документов квалифицированной электронной подписью в некоторой степени ограничивают возможность для осуществления дистанционного труда. Как правило, занятыми дистанционно являются работники интеллектуальной сферы, среди которых 51%-программисты, 38%-сотрудники поддержки клиентов, 27%-дизайнеры [1, с. 45].

Таким образом, несмотря на многочисленные преимущества дистанционный труд имеет свои особенности, которые требуют совершенствования трудового законодательства. Тем не менее глава 49.1 Трудового кодекса РФ является важнейшей гарантией прав дистанционно занятых работников и закреплением соответствующих обязанностей работодателей.

### **Список литературы:**

1. Перспективы распространения дистанционной занятости в России, 2014–2020 гг. // Сайт J'son&PartnersConsulting [Электронный ресурс] – Электр. дан. – Заглавие с экрана. URL: [http://json.tv/ict\\_telecom\\_analytics\\_view/polnaya-versiya-prezentatsii-generalnogo-direktora-svetlany-vodyanovoy-s-press-konferentsii-bitriks24-i-json-partners-consulting2015061703\\_0352](http://json.tv/ict_telecom_analytics_view/polnaya-versiya-prezentatsii-generalnogo-direktora-svetlany-vodyanovoy-s-press-konferentsii-bitriks24-i-json-partners-consulting2015061703_0352) (Дата обращения 08.10.2018)
2. Постановление ФАС Западно-Сибирского округа от 25.07.2011 по делу № А27-15734/20101// [Электронный ресурс] [www.garant.ru](http://www.garant.ru) (Дата обращения: 09.10.2018)
3. Решение Кировского районного суда г. Екатеринбурга Свердловской области от 13.01.2016 по делу №2-1033/2016//[www.garant.ru](http://www.garant.ru) (Дата обращения:10.10.2018)
4. Трудовой кодекс РФ. Издательство Проспект, Москва, 2018
5. Труд дистанционных работников будет урегулирован С. 89. Трудовое право.2013.№5 Иванов А., Смородинов М.
6. Федеральный закон от 06.04.2011 №63-ФЗ "Об электронной подписи" // [Электронный ресурс] [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) (Дата обращения: 10.10.2018)
7. Nilles J.Managing Telework: Strategies for Managing the Virtual Workforce. N.Y.: John Willey and Sons, 1998
8. Working anytime, anywhere: the effects on the world of work: Joint ILO-Eurofound report. Luxembourg: International Labour Organization and the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2017. P.15