

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Ярославский государственный университет имени П.Г. Демидова
Юридический факультет
Кафедра трудового и финансового права

«Сдана на кафедру»
Зав. кафедрой,
доктор юридических наук,
доктор исторических наук,
профессор
_____ А. М. Лушников
«__» _____ 2020 г.

Выпускная квалификационная работа бакалавра

Правовое регулирование дистанционной занятости

(40.03.01 Юриспруденция)

Студентка группы ЮР-45 БО
_____ А.А. Кривонос
«__» _____ 2020 г.

Научный руководитель:
кандидат юридических наук,
доцент
_____ Д.А. Смирнов
«__» _____ 2020 г.

Ярославль

2020

Решение ГЭК о защите

Секретарь ГЭК

«___» _____ 2020 г.

РЕФЕРАТ

Объем 88 с., 3 гл., 158 источников.

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, НЕТИПИЧНАЯ ФОРМА ЗАНЯТОСТИ, ДИСТАНЦИОННАЯ ЗАНЯТОСТЬ, ВИРТУАЛЬНЫЙ РЫНОК ТРУДА, ТРУДОВОЙ ДОГОВОР О ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ, УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА О ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ, ДИСТАНЦИОННЫЙ РАБОТНИК, ЭЛЕКТРОННЫЙ ДОКУМЕНТООБОРОТ.

Целью работы является осмысление юридической природы дистанционных трудовых отношений через определение роли и места дистанционных трудовых договоров в условиях инновационной экономики и специфики отечественного рынка труда, а также комплексный анализ особенностей и актуальных проблем правового регулирования трудовых отношений с дистанционными работниками.

В Главе 1 рассмотрены предпосылки формирования и развития дистанционной занятости, исторические этапы ее распространения на рынке труда за рубежом и в России. На примере законодательства других стран, а также опыта некоторых зарубежных компаний проиллюстрирована реальная эффективность и механизм внедрения дистанционной занятости. Проанализирована и объяснена необходимость отдельного регулирования дистанционного труда.

В Главе 2 исследовалась правовая природа дистанционной занятости, был проведен анализ специфики дистанционных трудовых отношений с позиции модификации признаков традиционного трудового отношения как разновидности нетипичной занятости. Были изучены подходы к пониманию дистанционной работы на разных этапах ее распространения, рассмотрены преимущества и недостатки дистанционной работы; сформулированы признаки дистанционной работы, выявлены отличия дистанционных трудовых отношений от смежных трудовых отношений.

В Главе 3 были исследованы актуальные проблемы, связанные с применением данного института на практике, а именно: особенности заключения и содержания трудового договора о дистанционной работе, специфика организации и охраны труда дистанционных работников, особенности применения общих оснований прекращения трудового договора с дистанционным работником, а также возможность и последствия включения в такой трудовой договор дополнительных оснований его прекращения.

В работе анализируется юридическая практика по данному вопросу. По итогам рассмотрения указанных аспектов были сформулированы и выдвинуты предложения по изменению законодательства в сфере дистанционной занятости.

В Заключении сделаны выводы.

Оглавление

Введение	5
Глава 1. История развития дистанционной занятости.....	10
1.1. Предпосылки формирования и развития дистанционной занятости	10
1.2. Распространение дистанционной занятости за рубежом	15
1.3. Становление института дистанционной работы в Российской Федерации.....	23
Глава 2. Сущность и юридическая природа дистанционной работы.....	28
2.1. Дистанционная занятость как разновидность нетипичной занятости	28
2.2. Общие положения правового регулирования труда дистанционных работников.....	38
Глава 3. Специфика регулирования труда дистанционных работников.....	46
3.1. Особенности заключения и содержания трудового договора о дистанционной работе.....	46
3.2. Особенности организации и охраны труда дистанционных работников.....	58
3.3. Особенности изменения и прекращения трудового договора с дистанционными работниками.	62
Заключение	70
Список использованных нормативных правовых актов, других официальных материалов, литературы и юридической практики	77

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Как известно, в трудовом праве взаимодействуют две важнейшие функции – экономическая и социальная. Порой, особенно в периоды спадов в экономическом развитии, происходит смещение баланса в чью-либо сторону, что порождает активную борьбу между ними. Работодатели стремятся уменьшить производственные издержки и сэкономить различные ресурсы, а также требуют от государства уменьшения налогового бремени. Работники, наоборот, требуют усиления гарантий социального компонента, желая сохранить рабочее место и уровень оплаты труда. В такие периоды нетипичные формы трудовой занятости превращаются в средство приспособления работников к меняющимся экономическим условиям.

Современная реальность характеризуется структурным преобразованием различных сфер жизни общества под влиянием глобализационных процессов, новых средств коммуникаций, информационных технологий. Прослеживается гуманизация современных производственных отношений, переосмысление отношения к человеку и его труду, восприятие работника не только как профессионала, но и как человека с его нуждами и потребностями. Все это, в свою очередь, привело к появлению удаленных рабочих мест, распространению дистанционной занятости.

Удаленная работа постепенно занимает прочное место среди используемых иных разнообразных форм занятости и обеспечивает условия трудовой активности части населения. Все больше компаний осознают, что гибкие условия работы обеспечивают им конкурентные преимущества: предоставляя сотрудникам возможность трудиться удаленно, они привлекают и удерживают самых профессиональных из них. Сегодня режим дистанционной работы активно применяется в таких видах деятельности, как: веб-дизайн, верстка, работа с графикой, создание баннеров, рекламная деятельность, поисковая оптимизация, копирайтинг, системное администрирование. По данным службы исследований HeadHunter в 2018 году 64% компаний уже привлекали к работе дистанционных сотрудников. Эти тенденции еще раньше нашли отражение и в принятой Правительством Российской Федерации «Концепция-2020»¹, в которой в качестве целей государственной политики выбрано направление содействию занятости населения, в том числе в ее нетипичных формах.

Более того, в условиях возрастающей угрозы распространения коронавирусной инфекции режим дистанционной работы становится как никогда актуален. Органы власти всех

¹ Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г., утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-Р (ред. от 28.09.2018) // Собрание законодательства РФ. 2008. № 47. Ст. 5489.

уровней призывают работодателей к принятию превентивных мер, в том числе переводу работников на дистанционный режим. При наличии технических и организационных возможностей переход работника на дистанционную работу может быть осуществлен, например, путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору в связи с изменением условий трудового договора или оформлением перевода на срок до одного месяца. Однако, с учетом того, что на сегодняшний день нет представления, как сложившаяся ситуация будет развиваться далее, полагаем наиболее приемлемым первый вариант в силу его долгосрочности и наличия преимущественно договорных начал.

Ранее труд таких работников оформлялся по нормам, регулирующим надомный труд либо как гражданско-правовой договор. В первом случае это приводило, в силу их коренного отличия, к многочисленным судебным спорам, а во втором случае работник лишался возможности использования гарантий и компенсаций по трудовому законодательству Российской Федерации. Для закрепления правовых основ применения режима дистанционной работы на территории нашего государства в Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ)¹ в 2013 г. была введена новая глава 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников». В связи с появлением регулирования абсолютно нового для трудового законодательства вида нетипичной занятости обозначилась необходимость оценки эффективности такого регулирования, его научного осмысления.

Практическое значение появления дистанционной занятости заключается в том, что государство, закрепляя законодательно виды трудового договора, стремится, с одной стороны, не допустить дискриминации в сфере труда, с другой – учесть особенности субъекта, реализующего свою способность к труду, и субъекта, использующего чужой труд, особенности отдельных видов трудовой деятельности, условия в которых она осуществляется и т.п.² Масштабы и темп распространения дистанционной занятости зависят от определяющих их факторов. И это не только быстрые темпы развития информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, все более совершенных гаджетов, которые дают возможность всегда быть в зоне доступа. Важную роль в повышении спроса на данную форму трудовых отношений также играет создание эффективных механизмов его правового регулирования, достижение баланса интересов как работников, так и работодателей. Постепенно отпадает необходимость постоянного личного присутствия на стационарном рабочем месте, что позволяет использовать новые способы организации труда, при которых работники осуществляют свою трудовую функцию вне места нахождения

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3. (с изм. и доп.).

² См.: Трудовое право России / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М., 2002. С. 274– 275.

нанимателя. Соответственно, в случаях, когда контроль работодателя за процессом выполнения работы в большей степени ограничен, возникают вопросы о том, каким образом можно учитывать фактически отработанное время, отвечать за безопасность и охрану труда, соблюдать процедуру привлечения к дисциплинарной ответственности и т.д. Все это предопределяет необходимость выявить и проанализировать наиболее острые и спорные вопросы, возникающие на практике и вызванные неточным и пробельным регулированием дистанционного труда, его недостатки, а также изучить возможности совершенствования нормативного правового регулирования труда данной категории работников для создания более удобных условий его использования обеими сторонами трудовых отношений.

Также, исходя из анализа нормативного материала, юридической литературы, следует отметить, что на сегодняшний день существует еще множество проблем теоретического и практического характера в сфере правового регулирования дистанционной занятости. Например, дискуссионным остается вопрос о том, могут ли быть субъектами дистанционных трудовых отношений иностранные граждане и лица без гражданства. Не решен вопрос проблематичности использования электронного документооборота. Кроме того, на практике возникают многочисленные трудовые споры, вызванные предоставлением работодателю возможности закрепления в трудовом договоре дополнительных оснований его расторжения, а также применения к дистанционным работникам некоторых общих оснований увольнения, например, за прогул. Таким образом, полагаем, что теоретическая и практическая необходимость в продолжении исследования темы дистанционной занятости сохраняется, и, в том числе, в силу его непродолжительного правового регулирования.

Обзор использованной литературы.

Начало формированию научной базы по изучению дистанционной занятости было положено учеными Д. Ниллесом, Ф. Кинсманом, Г. Гордоном. Большой вклад в исследование удаленной работы на первых шагах внесла Международная организация труда. В частности, в 2001 г. была опубликована книга советника по инновациям в МОТ Витторио Ди Мартино «На пути к работе на расстоянии».

В России свою научную популярность дистанционная занятость приобрела еще до легализации в ТК РФ. Одними из первых в отечественной юридической литературе к исследованию данного явления обратились И. Я. Киселев, В. Г. Сойфер, В. А. Васильев, Р. З. Лившиц, Т. А. Избиенова, Н. Л. Лютов, А. М. Куренной. В монографических исследованиях таких авторов, как С. Ю. Головина, Е. В. Шестакова, Б. М. Гонгало и др. рассматриваются также вопросы международных трудовых стандартов, усиления частноправовых начал в разрезе применения к дистанционным трудовым отношениям.

Среди наиболее крупных и значимых работ следует отметить труд М. В. Луданик («Дистанционная занятость на российском рынке труда: формирование, развитие и механизмы регулирования» (М., 2006))¹, в котором автором одной из первых были проанализированы экономические, социальные и правовые причины и условия становления и развития дистанционной занятости, а также этапы ее формирования и распространения как на зарубежном рынке труда, так и на российском. В работе М. А. Шабановой («Особенности правового регулирования нетипичных трудовых договоров» (Ярославль, 2008))² представлено обоснование нетипичности дистанционных трудовых отношений, а также предложения по изменению трудового законодательства в виде закрепления отдельной главы по регулированию труда дистанционных работников. Положения монографии Н. Н. Тарусиной, А. М. Лушниковой, М. В. Лушниковой («Социальные договоры в праве» (М., 2017))³ интересны в части обоснования выбора законодателя в решении вопроса легализации дистанционного труда, опирающиеся на международный и зарубежный опыт.

Цели и задачи исследования.

Основной ***целью*** данного научного исследования является осмысление юридической природы дистанционных трудовых отношений, определение роли и места дистанционных трудовых договоров в условиях инновационной экономики и специфики отечественного рынка труда, а также комплексный анализ особенностей и актуальных проблем правового регулирования трудовых отношений с дистанционными работниками.

Поставленная цель предопределила необходимость решения следующих ***задач***:

- 1) исследовать предпосылки, послужившие формированию дистанционной занятости и исторические этапы ее распространения;
- 2) выявить и изучить подходы к пониманию дистанционной работы, отраженные на разных этапах ее распространения, выделить конкретные ее признаки;
- 3) выявить специфику дистанционных трудовых отношений как разновидности нетипичной занятости, а также рассмотреть положительные стороны и недостатки;
- 4) проанализировать необходимость отдельного регулирования дистанционного труда, а также охарактеризовать степень ее распространенности и эффективности на сегодняшний день как в России, так и за рубежом;
- 5) рассмотреть особенности правового регулирования дистанционной работы, специфику статуса таких сотрудников по сравнению с другими наемными работниками;

¹ Луданик М.В. Дистанционная занятость на российском рынке труда: формирование, развитие и механизмы регулирования: дис. ... канд. эконом. наук. М., 2006. 219 с.

² Шабанова М.А. Особенности правового регулирования нетипичных трудовых договоров: дис. ... канд. юрид. наук. Ярославль, 2008. 211 с.

³ Тарусина Н.Н., Лушников А.М., Лушников М.В. Социальные договоры в праве. М., 2017. 480 с.

б) изучить положения законодательства и юридическую практику по трудовым спорам в сфере регулирования труда дистанционных работников, а также сформулировать предложения по совершенствованию законодательства в этой области.

Новизна и практическая значимость исследования. Научная новизна работы заключается в анализе законодательных изменений, вызванных закреплением правового регулирования нового вида нетипичной занятости – дистанционной, а также в обобщении доктринальных подходов о дистанционной работе и анализе юридической практики последних лет. Предложены соответствующие изменения трудового законодательства в сфере регулирования дистанционной работы, которые, не требуя весомых бюджетных расходов, способствуют более широкому и эффективному применению данной формы трудовых отношений.

Методологическая база исследования. Проведенное исследование опирается на диалектический метод научного познания, отражающий взаимосвязь теории и практики. Обоснование положений, содержащихся в работе, осуществлено путем комплексного применения логико-юридического метода правового исследования.

Информационную базу исследования составили Конвенции и Рекомендации Международной организации труда, акты Европейского союза, Евразийского экономического союза, по отдельным вопросам исследования использовались законодательные акты зарубежных стран, Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, иные федеральные законы, Указы Президента Российской Федерации, Постановления Правительства Российской Федерации, а также иные действующие нормативные правовые акты Российской Федерации, разъяснения федеральных органов власти по правовым вопросам в сфере регулирования дистанционной занятости.

Эмпирическую базу исследования составили материалы судебной практики, а именно: Конституционного Суда Российской Федерации, Верховного Суда Российской Федерации, судов субъектов Российской Федерации, районных судов.

Апробация работы. Ряд актуальных и спорных вопросов исследования были апробированы в ходе участия в ежегодной научно-практической конференции ЯрГУ им. П. Г. Демидова: 25 апреля 2019 г. с докладом по теме «Проблемы регулирования трудовых отношений с дистанционными работниками» и в 2020 г. в заочном формате с докладом «Особенности заключения трудового договора с дистанционными работниками». Тезисы данных докладов опубликованы в сборнике «Путь в науку. Юриспруденция». Также они были освещены в ходе участия в Межрегиональном конкурсе научных студенческих работ 2019 г. на базе ТГУ им. Г.Р. Державина в двух турах (заочный и очный) с докладом «Особенности регулирования трудовых отношений с дистанционными работниками».

ГЛАВА 1. ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ ДИСТАНЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ

1.1. Предпосылки формирования и развития дистанционной занятости.

В начале XXI в. развитие трудового законодательства России постепенно выходит на новый уровень, что выражается, в частности, в усилении дифференциации и индивидуализации правового регулирования трудовых отношений и опосредующих их трудовых договоров. Как отмечал В. М. Лебедев: «Новое время, новые условия хозяйствования нельзя долго прятать под старыми одеждами юридических конструкций, понятий, не изменяя, по крайней мере, хотя бы их содержательного характера»¹. Трудовой договор, как юридическая конструкция, сформировавшаяся в прошлом веке, нередко не укладывается в рамки новой общественной организации труда, которой присуще обновление технической и технологической базы производственных систем, массовая компьютеризация и информатизация. В связи с этим, вызванные объективными требованиями современной рыночной экономики структурные изменения на рынке труда выразились в виде распространения нетипичных форм занятости и соответствующих договоров.

Под нетипичной занятостью обычно понимают все формы занятости, отклоняющиеся от следующего стандарта: занятость на основе бессрочного трудового договора, в режиме полного рабочего времени и на стационарном рабочем месте под контролем и управлением работодателя. Отметим, что речь идет именно о подчиненной занятости, отношения, связанные с которой, входят в предмет трудового права. В связи с этим актуально высказывание А. Ф. Нуртдиновой и Т. Ю. Коршуновой о том, что в условиях перехода к рынку трудовое правоотношение не может возникать на иных основаниях, чем трудовой договор, так как «можно ставить вопрос лишь об изменении субъекта собственности на средства производства, но не об изменении социально-экономической сущности труда»². Широкое понятие занятости выходит далеко за его пределы и может опосредоваться гражданским правом. Также занятость может находиться и вне правового поля либо может быть связана, например, с теневым сектором экономики.

Трудовые договоры, опосредующие формы нетипичной занятости, можно разделить на традиционные нестандартные, легализованные уже к началу прошлого века (срочные трудовые договоры, договоры о частичной занятости, договоры о работе с суммированным учетом рабочего времени и др.) и нетрадиционные гибкие трудовые договоры, появившиеся в

¹ Лебедев В. М. Договоры в трудовом праве. Ч. 1. СПб., 2001. С. 160.

² Нуртдинова А.Ф., Коршунова Т.Ю. Трудовой договор в современных условиях. М., 1994. № 2. С. 33, 36, 40.

конце XIX в. – начале XX в. (договоры с дистанционными работниками, надомниками, договоры о работе по вызову, договоры о заемном труде). Однако, важно подчеркнуть, что любая конструкция нетипичных трудовых договоров должна соответствовать правовым принципам, обеспечивающих стабильность трудовых прав работников.

Последняя разновидность ввиду быстрой распространенности и менее детального правового регулирования по сравнению с первой, в последнее десятилетие вызывает определенный интерес у отечественных ученых, таких как М.Г. Беляева, А.Е. Коркин, Н.В. Закалюжная, Ю.В. Васильева, С.В. Шуралева и др. Широкий библиографический список с нарастающим итогом появился и по теме правового регулирования дистанционной работы.

Дистанционный труд как нетипичная форма занятости появился сравнительно недавно. Идея дистанционных трудовых отношений была выдвинута в США в 1970 годах, как предположение возможности отсутствия постоянного нахождения работника на своём рабочем месте. Данная идея заинтересовала как представителей власти, так и хозяйствующих субъектов, так как она решала транспортные проблемы в крупных городах, а также проблему занятости сельского населения, создания рабочих мест в отдаленных регионах.

Анализ любого явления, в том числе и дистанционной занятости, предполагает изначально выявление факторов, детерминирующих процессы его формирования. Специалисты в данной области выделяют целый ряд факторов, способствовавших формированию и развитию дистанционных трудовых отношений. К ним относят, в частности, технологические, психологические, социальные факторы, внутриорганизационные возможности предприятий и общее состояние экономики страны. В этой части интересен подход М. В. Луданик, которая занималась исследованием факторов и условий, повлиявших на формирование и распространение новой формы занятости. М. В. Луданик выделила и проанализировала три основные предпосылки, оказывающие непосредственное воздействие на динамичное развитие дистанционной занятости на рынке труда, а именно: технологическую, социально-экономическую, институциональную¹.

Технологическая предпосылка возникновения дистанционной занятости взаимосвязана с такими факторами, как: 1) развитие коммуникационных технологий; 2) создание глобального сетевого пространства Интернет; 3) развитие электронного рынка труда. Каждый из этих факторов является важным компонентом в определении уровня развития дистанционной занятости и ее характеристик и, соответственно, обусловлены объективным процессом технических и технологических преобразований, так как применение средств

¹ Луданик М.В. Указ. соч. С. 34.

телекоммуникаций в рамках трудовых отношений может быть реализовано лишь при наличии соответствующих технологических возможностей.

Первый фактор способствовал созданию возможности преобразования результатов удаленной работы в формы, которые могут фиксироваться и передаваться по линиям телефонной связи, компьютерным сетям. В середине прошлого столетия решились задачи разработки и эксплуатации разного рода линий связи, способствующих передаче больших потоков информации. Этому послужил рост числа телефонных линий, радиосвязи, телевизоров и появление спутниковой связи, а позже и появление модемов, факсов, пейджеров и сети Интернет. Все это, а также соединение средств телекоммуникаций и информатизации, коренным образом преобразовало характер труда и сами трудовые отношения. Также, совершенствование указанных технологий привело к созданию новых способов поиска, обработки и хранения информации. Многие страны стали стремиться к получению информации и применению достигнутых возможностей в сфере экономики. И в целях определения уровня информационной обеспеченности стран в 2001 г. был предложен индекс технологического развития, который означает степень распространенности указанных технологий среди населения страны. Данный индекс ежегодно публикуется в отчете ООН «Human Development Report». Следует отметить, что степень информационной обеспеченности на мировом уровне постоянно растет, что подтверждается, в том числе маркетинговыми исследованиями Региональной общественной организации Центр Интернет Технологии (РОЦИТ), которая еще в 2003 г. в своем аналитическом обзоре «Мировой рынок информационных технологий» опубликовал данные о том, что мировые расходы на информационные технологии на тот момент выросли на 4,7 %. Далее каждый год рост расходов на программное обеспечение, беспроводные сети, ИТ-сервисы и т.д. варьировался от 3-4 до 8 %¹. Приведенные показатели позволяют с большой долей вероятности прогнозировать дальнейшее развитие новых форм занятости, в том числе и дистанционной, при условии обеспеченности стран средствами инфокоммуникаций.

Второй фактор – создание глобального сетевого пространства Интернет, позволил расширить возможности по получению информации о вакансиях на рынке труда. В США в целях обеспечения работоспособности национальной системы коммуникаций было создано Агентство передовых исследовательских проектов ARPA, основные работы которого были посвящены созданию метода соединения компьютеров друг с другом. Дж. Ликлайдер – директор бюро обработки информации агентства, создавал центры объединения интеллектуального потенциала с использованием сети Интернет. Такое внедрение сети

¹ Яковено А.Е., Лепешев Д.И. Анализ развития мирового рынка информационных технологий // Инновационная экономика. 2016. № 3(13). С. 172.

Интернет в трудовой процесс стало предвестником работы на расстоянии и способствовало повышению квалификации, производительности труда, размыванию границ между наемной занятостью и самостоятельной занятостью. А к 2000 г. насчитывалось уже более 400 млн. пользователей сети Интернет по всему миру. Резюмируя сказанное по второму фактору следует отметить, что создание информационного сетевого пространства предопределяет открытие новых областей знаний, интеллектуального труда, совершенствование деятельности человека, в том числе и в сфере труда.

Третьим фактором технологической предпосылки является создание электронного рынка труда. В целях развития дистанционной занятости и повышения эффективности использования такого режима работы в сети Интернет созданы специализированные порталы, включающие в себя, в том числе, и национальные Интернет-ресурсы, которые отображают информацию о программе внедрения дистанционной работы, например, в государственных организациях. Среди порталов в Европе можно выделить портал European Telework Online (ЕТО), на котором представлена информация о законодательном регулировании телеработы, ее распространении в отдельных странах. Значительное распространение также получила сетевая модель организации труда, подразумевающая под собой создание самостоятельных рабочих групп, стратегических единиц предприятий, для которых характерна децентрализация выполнения рабочих функций, гибкие виртуальные трудовые отношения и собственно дистанционная занятость. Их особенность заключается в том, что создаются они при необходимости решения определенной проблемы, диктуемой рынком и, соответственно, ликвидируются после ее решения. Отсюда вытекает возможность повышения гибкости организации труда и составления таких рабочих групп из дистанционных работников. Исходя из вышесказанного, можно с уверенностью констатировать, что постепенно выделился новый сегмент рынка труда – электронный рынок труда, специфика которого отражается в форме социально-трудовых отношений: между работником и работодателем устанавливаются виртуальные дистанционные экономические отношения.

Социально-экономическая предпосылка развития дистанционной занятости определяется прежде всего открытостью экономик разных стран и их опорой на рынок, а также формирующейся на этой основе глобализацией мировой экономики. Дистанционная занятость представляет собой следствие таких процессов, как международное разделение труда, международная миграция рабочей силы, рост потоков иностранных инвестиций. В условиях открытости экономики дистанционная работа выступает одной из форм борьбы с безработицей, благоприятствует расширению занятости и повышению ее эффективности. Важным аспектом также является экономическая политика государства, направленная на процесс внедрения дистанционных форм занятости в стране. Например, в США в 1992 г.

вводился, а после несколько раз продлевался, мораторий на налогообложение субъектов электронной экономической деятельности, а именно, в случае осуществления продаж через Интернет¹.

Второй фактор социально-экономической предпосылки выражается в готовности работников к работе в дистанционном режиме. Степень внедрения дистанционной занятости в различные сегменты рынка предопределяется уровнем трудовой мобильности работников, мотивацией, степенью лояльности, активностью профсоюзов и их отношением к дистанционной занятости. Соответственно, готовность к дистанционной работе производна от желания искать новые возможности для карьерного роста и достижения успеха в бизнесе, а также завязана на желании уменьшить постоянные издержки (оплата транспортных расходов, потраченное время на проезд), наличие которых означает, что часть времени работника недоступна ни для выполнения трудовой функции, ни для других видов деятельности. Отсюда, можно сделать вывод, что издержки, связанные с выходом на работу, ведут к уменьшению предложения труда со стороны работника. Эту проблему может решить использование дистанционной формы занятости, так как, в случае расположения рабочего места, например, дома, работник может либо увеличить часы работы, либо перераспределить время работы и отдыха в течение рабочего дня по своему усмотрению. Востребованность дистанционной занятости с точки зрения работодателя обуславливается, например, экономией существенных средств на перемещении сотрудников между офисами и уменьшению офисных площадей.

Институциональная предпосылка распространения дистанционной занятости определяется влиянием на нее следующих факторов: защита интересов участников отношений и безопасность при внедрении дистанционного режима работы, а также формирование законодательного регулирования данной нетипичной формы занятости. Защита национального интереса развития страны, эффективной работы бизнеса и производства в рамках проведения политики занятости, должна быть направлена на предотвращение рисков в сфере трудовых отношений. Примером может служить ситуация в США, где государственные органы требуют страхования безопасности дистанционных работников, что означает ответственность работодателя за безопасность жилища, где работает их сотрудник. А именно, в случае, если дистанционный работник, например, подвернул ногу в своем доме, считается, что он получил производственную травму². О формировании правовой базы для регулирования дистанционной занятости мы поговорим в следующем параграфе.

¹ Луданик М.В. Указ. соч. С. 58.

² См. об этом подробнее: Головкин А. Телеработа – вопрос, на которой пока нет однозначного ответа. URL: <http://www.telejob.ru/article.phtml> (дата обращения: 18.03.2020).

Подводя итог анализу предпосылок формирования и распространения дистанционной занятости, следует отметить, что дистанционные трудовые отношения становятся возможными при достаточном уровне информационной оснащенности, развитии технических средств и сервиса электронных сетей. Процесс технических и технологических преобразований способствует появлению виртуального пространства, возникновению новых видов предприятий и интерактивному взаимодействию субъектов электронного рынка труда, что предполагает дистанционные трудовые отношения. А процессы, сопровождающие глобализацию мировой экономики, повышение уровня мобильности самих работников и их желание карьерного роста, несомненно влекут за собой внедрение в трудовой процесс дистанционного режима работы не только в России, но и по всему миру.

1.2. Распространение дистанционной занятости за рубежом.

Определив основные предпосылки популяризации такой нетипичной формы занятости, как дистанционная, далее целесообразно рассмотреть исторические этапы распространения дистанционной занятости, ее научного изучения и создания правового поля для регулирования трудовых отношений с применением такого режима работы.

Условно историю развития дистанционной работы за рубежом можно обозначить временными рамками с 1972 г. по начало 80-х годов прошлого столетия. В зарубежных странах стали использовать разные термины, по сути являющиеся синонимами, однако чаще всего данный вид занятости получал название «теледоступ» или «телеработа». Последний термин в научный оборот ввел в 1975 г. американский ученый Д. Ниллес. Согласно его определению, телеработа представляет собой работу, выполняемую в течение некоторого времени вдали от обычного рабочего места, часто из дома, с помощью компьютерных технологий¹. Позже в 1979 г. главный специалист Комитета по экономическому развитию США Фрэнк Скифф ввел термин «гибкое рабочее место» и опубликовал научную статью «Работа из дома экономит бензин». А уже в 1982 г. в США была организована первая национальная конференция по телеработе.

Второй этап начался с конца 80-х г. и продлился до середины 90-х г., так как европейскими учеными данная идея была поддержана, и попытка дать определение «телеработы» была предпринята, в том числе, и в Европейском союзе. В указанный период Европейская комиссия финансировала объемные исследования в этой области, посвященные, в частности, использованию телеработы как фактор, способствующий экономическому

¹ Nilles J. M. Telecommunications and organizational decentralization // IEEE Transactions On Communications. 1975. Vol. 23 (10). С. 1142-1143.

развитию и созданию условий для работы в проблемных, экономически неактивных и отдаленных регионах. В Великобритании Конгресс Профессиональных Союзов предложил несколько иное определение телеработы, в частности, уточняя, что это дистанционная работа, осуществляемая с помощью информационных и телекоммуникационных технологий. В России данный термин был введен в научный оборот С. И. Париновым¹.

Подходы к определению «телеработы» отличаются своим многообразием, однако, еще на первом этапе развития новой формы занятости стало очевидно, что как таковое рабочее место предполагается на расстоянии и может быть повсюду, где существует электронная сеть.

Однако, необходимо сделать поправку на то, что на современном этапе развития рост технологий и постоянное модифицирование телекоммуникаций приводит к массовому их использованию, к тому, что средства телекоммуникаций стали настолько неотъемлемой частью повседневной жизни, что акцент на телекоммуникациях уже нецелесообразно называть характерным именно для трудового права. Более того, по прошествии времени, акцент в определении удаленной занятости стал смещаться из области формы и способа ее проведения в плоскость содержательных характеристик. В связи с этим в обиход вошло более широкое понятие «дистанционный труд».

С середины 90-х годов начался третий этап, характеризующийся эволюцией индустрии телеработы и превращение ее в неотъемлемую составляющую жизни развитого информационного общества. В 1996 г. была запущена программа по развитию телеработы во всех странах Европейского союза. В США Президентский совет также объявил о начале Национальной инициативы по телеработе (NTI), целью которой было массовое внедрение телеработы во всех секторах экономики с упором расширения ее применения в государственных учреждениях.

Что касается урегулирования дистанционной занятости в рамках трудо-правовых отношений, то в конце XX в., когда еще не было правовой регламентации данного вида занятости, к дистанционному труду применялись международные и национальные нормы, касающиеся надомного труда. В частности, в 1996 г. Международная организация труда приняла Конвенцию о надомном труде № 177² и связанную с ней Рекомендацию № 184³, которые в целом касались любого вида работы, выполняемой вне места нахождения

¹ Паринов С.И. Онлайн-сообщества: Методы исследования и практическое конструирование: автореф. дис. ... докт. техн. наук. Новосибирск. 2000. С. 3.

² Конвенция Международной организации труда 20 июня 1996 г. «О надомном труде» № 177. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilojakarta/documents/publication/wcms_223990.pdf (дата обращения: 20.02.2020).

³ Рекомендация Международной организации труда от 20 июня 1996 г. «О надомном труде» № 184. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilojakarta/documents/publication/wcms_223990.pdf (дата обращения: 20.02.2020).

работодателя. Однако быстрое распространение дистанционного труда, как одного из удобных и перспективных современных способов организации труда, вызвали необходимость правового урегулирования механизма его использования. В контексте Европейской стратегии занятости Европейская комиссия, проводя консультацию по модернизации и улучшению трудовых отношений, предложила европейским социальным партнерам начать переговоры о заключении соглашения, касающегося «телеработы». Результатом долгих переговоров на уровне Европейского союза явилось Рамочное соглашение о телеработе¹, подписанное 23 мая 2002 г. между Европейской комиссией и европейскими объединениями профсоюзов и работодателей, в том числе и Европейской ассоциацией малого и среднего бизнеса, Европейским объединением предприятий по вопросам, связанным с использованием труда электронных надомников. Целью указанного соглашения помимо оценки состояния телеработы в рамках пространства Европейского союза и изучения вопросов занятости и условий труда для данной категории работников, являлось формирование единой политики в данной области со стороны как непосредственных участников социального партнерства, так и правительств государств-членов. В результате, рассматриваемое соглашение обрело очень важное значение, так как содержащиеся в нем нормы создают основу стабильности рассматриваемых нетипичных трудовых отношений и устанавливают гарантированность трудовых прав телеработника. Уже на июнь 2006 г. большинство стран – членов Европейского союза имплементировали данное соглашение, что подчеркивает готовность и желание государств развивать такую гибкую форму трудовой занятости, в том числе и на своих территориях. Наиболее распространенным способом имплементации данного соглашения о телеработе стало заключение внутригосударственных соглашений на национальном и межотраслевом уровнях. Иными способами являлись также принятие совместных руководящих принципов и рекомендаций по телеработе, основанных на предложениях и тенденциях, изложенных в рамочном соглашении. В некоторых странах также в целях реализации Европейского рамочного соглашения были приняты нормативные правовые акты, ставшие частью их национального законодательства.

Дефиниция телеработы представлена в ст. 2 Европейского рамочного соглашения о телеработе, где определено, что телеработа является одной из форм организации и (или) выполнения работы, с использованием информационных технологий, в контексте трудового договора (отношений), где работа, которая также может быть выполнена в помещениях работодателя, осуществляется за пределами этих помещений на регулярной основе. Представленное определение является в достаточной мере успешным, и большинство стран-

¹Framework Agreement on Telework, between the ETUC, UNICE/UEAPME and CEEP 2002. URL: http://ec.europa.eu/employment_social/news/2002/oct/teleworking_agreement_en.pdf (дата обращения: 26.02.2020).

членов Европейского союза в той или иной форме применили его в своих нормативных правовых актах.

Так, в Словакии представленная в рамочном соглашении формулировка «телеработы» была изменена на «работу дома или в любом другом согласованном месте при помощи информационных технологий»¹. Трудовые кодексы Чешской Республики² и Венгрии³ к телеработникам относят сотрудников, которые не работают на предприятии работодателя. Однако, отсутствие указания на использование информационных технологий, как неотъемлемого элемента телеработы, представляется законодательной недоработкой. В литовском же законодательстве, телеработа регулируется общими положениями о надомничестве⁴. Такое соотношение понятий также представляется неприемлемым, так как работник может, используя информационные технологии, работать и вне дома, и таким образом являться дистанционным работником, но не быть надомником.

В связи с этим, хочется отметить, что, определение «телеработы» в рамочном соглашении позволяет охватывать различные формы телеработы, но при этом оно безусловно остается открытым для обсуждения и подвергается уточнениям и корректировке в законодательстве государств-членов.

Понимание в рамочном соглашении телеработы, как способа организации труда, при котором работник существенную часть рабочего времени трудится вне производственных помещений работодателя, дает возможность выделить наиболее полную структуризацию дистанционной занятости. Приведем несколько форм телетруда, наиболее, на наш взгляд, распространенных:

1. Телеработа на дому. Данная форма охватывает работников, которым в домашних условиях оборудуется рабочее место, для работы предоставляется телефон и компьютер с выходом в сеть Интернет. При этом, если работа вне офиса занимает свыше 90% всего рабочего времени, то таких работников рассматривают как постоянных телеработников.

2. Альтернативная (смешанная). Если удаленная работа занимает менее 90% всего рабочего времени, но, например, более одного дня в неделю, таких работников расценивают как временных.

¹ Трудовой кодекс Словацкой Республики от 02 июля 2001 г. № 311/2001 (с изм. и доп.). URL: <https://www.slovlex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/> (дата обращения: 15.01.2020).

² Трудовой кодекс Чешской Республики от 03 февраля 2006 г. № 65/1965 (с поправками). URL: <https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?o=4&t=1001> (дата обращения: 15.01.2020).

³ Трудовой кодекс Венгрии от 01 июля 2012 г. (с изм. и доп.). URL: http://njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=143164.290726 (дата обращения: 19.01.2020).

⁴ Трудовой кодекс Литовской Республики от 14 сентября 2016 г. № XII-2603 (с изм. и доп.). URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalActEditions/lt/TAD/10c6bfd07bd511e6a0f68fd135e6f40c> (дата обращения: 23.01.2020).

3. Мобильная телеработа. Данная форма телеработы предполагает осуществление работниками своей трудовой функции за пределами своего рабочего места и вне дома по меньшей мере 10 часов в неделю, также используя в течение этого времени современные средства связи.

4. Работа в удаленных телецентрах (телекоттеджах), то есть рабочее место, оборудованное современными телекоммуникациями, находится рядом с другими работниками, но, как правило, труднодоступно от основного офиса работодателя.

Исходя из вышеперечисленных разновидностей, очевидно, что широкая трактовка понятия телеработы включает в себя наряду с двумя основными признаками (осуществление трудовой деятельности вне места нахождения работодателя с использованием современных средств и видов телекоммуникаций) еще одну характеристику – количественный показатель рабочего времени. Это является важным, например, для разграничения собственно дистанционных трудовых отношений от традиционных трудовых отношений в случае командирования работника. Данный подход нашел отражение в законодательстве зарубежных стран. Так, например, в Японии для признания лица «электронным надомником» установлен минимум в 8 часов в неделю¹, а в США телеработниками признаются те, кто, как минимум, 1 день в месяц работает дома². Необходимо отметить, что российское трудовое законодательство не предоставляет работнику по одному трудовому договору о дистанционной работе совмещать удаленную работу с работой в офисе, о чем подробнее будет сказано в второй главе.

Как видно из опыта Европейского союза, регулирование труда работников, относящихся к категории дистанционных, может осуществляться различными способами: от соглашения до нормативного правового акта. И основным критерием эффективности регулирования отношений, связанных с дистанционной занятостью, является наличие в стране механизмов и способов решения проблем, возникающих в этой сфере.

С появлением первых международных норм и правил, указывающих вектор направления в развитии дистанционной занятости, масштаб ее распространения необычайно возрос. Так, в Великобритании в 1997 г. общее число дистанционных работников составляло чуть более 1 млн. человек, а в 2003 г. – уже более двух млн. человек что, составляло 7,5% всей рабочей силы страны. В США также наблюдается постоянная тенденция к возрастанию численности телеработников. За последние десятилетия их количество ежегодно возрастало

¹ Трудовой кодекс Японии от 01 апреля 2002 г. № 49 (с изм. и доп.). URL: https://elaws.e-gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws_search/lsg0500/detail?lawId=322AC0000000049 (дата обращения: 25.01.2020).

² Национальный закон Соединенных Штатов Америки о трудовых отношениях от 05 июля 1935 г. № 74-198 (с изм. и доп.). URL: <https://www.nlrb.gov/guidance/key-reference-materials/national-labor-relations-act> (дата обращения: 25.01.2020).

примерно на 10%, а к началу 10-х г. XXI в. достигло 28,7 млн. человек, что составило 1/6 всего трудоспособного населения страны¹.

Реальную эффективность и механизм внедрения дистанционной занятости можно рассмотреть на примере некоторых зарубежных компаний, успешно применяющих такую форму организации труда.

Так, Allianz Insurance UK предлагает различные программы страхования, является шестой по размеру оборота страховой компанией на соответствующем рынке Великобритании, а в 2011 г. и 2012 г. был назван одним из лучших работодателей для работающих семей. В компании выделены два типа удаленной работы: постоянная и возможная удаленная работа, при этом в компании четко определены специальности, которые переведены на дистанционную работу. В иных случаях при наличии желания перейти на удаленный режим работы и одобрения соответствующего заявления, работники должны продемонстрировать опыт независимого выполнения заданий в трехмесячный испытательный срок. Для всех дистанционных работников регулярно проходят тренинги и инструктажи по технике безопасности, к тому же Allianz оставляет за собой право лишить работника возможности удаленно работать в любой момент.

Не менее интересным является также опыт Ernst&Young. Это компания, оказывающая услуги бизнес-консалтинга в страховании, налогообложении, сопровождении сделок, работает на глобальном рынке. Работа Ernst&Young регулярно отмечается различными наградами: компания вошла в ТОП 30 компаний для работающих семей за гибкость графика в 2011 г., в 2010 г. компания получила золотой стандарт программы Opportunity Now за поддержку женщин на рабочем месте. Очевидно, что часть гибкой рабочей политики компании реализуется через внедрение дистанционной занятости. Сотрудник может выбрать один из двух видов дистанционной работы: неформальная (сотрудник имеет право задержаться дома для работы, например, дождаться корреспонденцию) и формальная дистанционная работа. Дистанционные сотрудники ежемесячно встречаются со своими менеджерами и у всех есть онлайн-доступ к своему рабочему месту. Технология организации работы в режиме удаленного доступа для сотрудника представляет полное оснащение его рабочего места программным, аппаратным обеспечением, а также иным необходимым оборудованием.

Также ярким примером в данном вопросе можно отметить компанию International Business Machines (IBM), являющуюся одним из крупнейших в мире производителей и

¹ Кветной Л.М. Развитие дистанционных форм занятости в современной мировой экономике: автореф. ... канд. эконом. наук. М., 2011. С 15.

поставщиков аппаратного и программного обеспечения, а также IT-сервисов. Компания подсчитала, что при переводе работников на режим удаленной работы только в одном из отделений она сэкономила на арендуемых площадях более 400 тыс. долларов в год.

Еще одна компания – производитель телекоммуникационного оборудования Nortel Networks Corporation, которая позволяет до 80% своих сотрудников работать дистанционно, только на аренде и оплате коммунальных платежей ежегодно экономит более 20 млн. долларов. Nortel отмечает, что у дистанционных работников производительность в среднем выше на 15%, а удовлетворенность работой – более чем на 10%¹.

Из вышеперечисленных примеров с очевидностью вытекает, что внедрение дистанционной занятости на практике действительно эффективно и целесообразно как для крупных компаний, так и для малого и среднего бизнеса, а масштаб ее распространения и награды компаний за заслуги в социальной сфере жизни общества свидетельствуют о том, что данная форма занятости является удобной и для работников. Приведенный опыт в части организации дистанционного труда несомненно может быть рассмотрен и перенят российскими компаниями.

Что касается интеграции на постсоветском пространстве и построения Евразийского экономического союза (далее - ЕАЭС), то перед государствами – участниками встает задача создавать международные нормы и принципы, которые будут обеспечивать и способствовать свободе движения рабочей силы на их территориях. Вместе с тем не стоит забывать, что этому способствует также гармонизация национального законодательства о труде. На данный момент в ЕАЭС подобный рамочному соглашению, действующему в рамках Европейского союза, документ до сих пор не принят. Тем не менее, в соответствии с разделом III «Основных направлений реализации цифровой повестки ЕАЭС до 2025 г.», в целях преобразования рынка труда указано «развитие дистанционного найма и занятости».

Опыт правового регулирования дистанционной работы имеется в Казахстане и в России. В Белоруссии нормы о дистанционной занятости вступили в силу лишь в январе 2020 года. В трудовом законодательстве Армении и Кыргызстана дистанционная работа пока не урегулирована. Тем не менее, анализ объявлений о вакансиях на востребуемых кадровых порталах с очевидностью свидетельствует о том, что удаленная работа (как с полной, так и с частичной занятостью) в Армении и Кыргызстане пользуется спросом и активно практикуется. В частности, к такой форме занятости в Кыргызстане, например, прибегают IT-персонал, административный персонал, специалисты в сфере продаж, переводчики и репетиторы². В

¹ Шестакова Е. В. Дистанционная работа // Вопросы трудового права. 2010. № 9. С. 49.

² Сервис для поиска работы в Кыргызстане – Headhunter. URL: <https://headhunter.kg>; работа в Кыргызстане. URL: https://www.job.kg/popular-vacancy/udalennyu_perevodchik (дата обращения: 18.02.2020).

Армении в таком режиме предлагают работать специалистам по недвижимости, менеджерам по продажам, по кадрам, специалистам международной поддержки такси и даже политехнологам¹.

Полагаем, что правовое регулирование дистанционной работы в Кыргызстане и Армении будет способствовать выведению сектора теневой экономики, которая составляет значительную часть экономики страны, а также прироста рабочей силы из соседних стран.

Первым государством – участником ЕАЭС, принявшем нормы по регулированию дистанционной работы, стала Республика Казахстан. На сегодняшний день в Трудовом кодексе Республики Казахстан² от 15 мая 2007 г. нормы о дистанционном труде сведены в одну статью – 138 «Дистанционная работа», которая располагается в главе 12 «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников». Как и в предыдущем кодексе, в ч. 1 ст. 138 действующего кодекса Республики Казахстан дистанционная работа определяется как особая форма осуществления трудового процесса вне места расположения работодателя с применением в процессе работы информационно-коммуникационных технологий.

В Республике Беларусь дистанционные работники до недавнего времени именовались работниками – надомниками. Особенности регулирования труда надомников установлены главой 25 Трудового кодекса Республики Беларусь³. Однако, согласно изменениям, внесенным в кодекс в январе 2020 г., он был дополнен главой 25.1 «Особенности регулирования труда работников, выполняющих дистанционную работу». Согласно ч. 1 ст. 307.1 действующей редакции кодекса дистанционной работой считается работа, которую работник выполняет вне места нахождения нанимателя с использованием для выполнения этой работы и осуществления взаимодействия с нанимателем информационно-коммуникационных технологий.

Дистанционная работа по законодательству Республики Казахстан и Республики Беларусь осуществляется на постоянной основе и при этом у телеработников также, как и по законодательству Российской Федерации, отсутствует правовая возможность сочетать работу по месту расположения работодателя и дистанционную работу, хотя, в большинстве стран Европейского союза и США данная возможность законодательно закреплена, и осуществление телеработы в режиме part-time (частичная занятость) весьма распространено.

¹ Работа в Армении, поиск персонала и публикация вакансий. URL: <https://armenia.hh.ru> (дата обращения: 18.02.2020).

² Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 г. № 414-V ЗПК (с изм. и доп. по состоянию на 01.01.2020). URL: https://kodeksy-kz.com/ka/trudovoj_kodeks.htm (дата обращения: 24.02.2020).

³ Трудовой кодекс Республики Беларусь 26 июля 1999 г. № 296-З (редакция от 27.07.2019). URL: <https://etalonline.by/document/?regnum> (дата обращения: 20.02.2020).

Подводя итог данному параграфу следует отметить, что именно с появлением первых международных норм и правил, указывающих вектор направления в развитии дистанционной занятости, масштаб ее распространения необычайно возрос. Поэтому для повышения эффективности регулирования дистанционных трудовых отношений, необходимы и совершенствование информационно-коммуникационных технологий, и разработка правовых механизмов и способов своевременного решения практических проблем, возникающих в этой сфере, в их единстве. В целом, после проведенного сравнительного анализа регламентации дистанционного труда в странах ЕАЭС с очевидностью можно сказать, что важнейшей проблемой является отсутствие в странах ЕАЭС правовой базы, регулирующей дистанционный труд, в то время как в рамках развития цифровой экономики дистанционная форма занятости продолжает развиваться. Одним из решений данной проблемы может стать заимствование и адаптирование опыта правового регулирования дистанционной занятости ведущих стран мира, Европейского союза.

1.3. Становление института дистанционной работы в Российской Федерации.

Повсеместная популяризация дистанционной занятости, особенно с учетом интеграции России на международный рынок новых технологий и наукоемкой продукции, не могло не способствовать проникновению данного вида нетипичной занятости на российский рынок труда.

С каждым годом масштабы распространения дистанционной занятости в России растут. Она занимает прочное место среди используемых режимов работы и обеспечивает условия трудовой активности части населения. Соответственно, разумно также рассмотреть этапы становления дистанционной занятости в России и формирование правовой базы для ее регулирования.

Использование средств коммуникационных технологий в дистанционной работе в России началось с 80-х годов прошлого столетия. С этого периода индекс технологического развития страны характеризовался тенденцией к росту и к 1994 г. Россия занимала 35 место по показателям сетевого общества¹. В дальнейшем процесс внедрения в оборот на российском рынке и использование потребителями средств в сфере инфокоммуникаций с необходимостью способствовал развитию дистанционных форм занятости. Только с 1994 г. к 2000 г. число телефонных линий увеличилось в 1,3 раза, а число персональных компьютеров выросло почти

¹ Результаты исследования компаний «Hewlett Packard» и «Novell» для годового отчета Всемирного экономического форума в Швейцарии.

в 7 раз. Если сравнивать с показателями в США, где дистанционная форма занятости появилась первой, то данные свидетельствуют о том, что в аналогичный период в то время, как в России происходило только лишь освоение информационных технологий и их внедрение, в США начался период совершенствования их качества.

Главную роль в развитии телеработы в нашей стране несомненно сыграл Интернет. Предпринимаемые меры по интернетизации способствовали росту развития дистанционной занятости в России. С 1999 г. количество Интернет-пользователей ежегодно росло на 30-40 %. В 2002 г. была разработана Концепция федеральной программы «Развитие информатизации в России на период до 2010 г.», целью которой было создание условий для предоставления организациям и населению информационных и телекоммуникационных товаров и услуг. Были приняты меры, направленные на продвижение интернет-технологий в государственный и коммерческий секторы экономики. Многие ученые, специалисты в сфере экономики высказывались о том, что повышение интереса и спроса на Интернет-услуги будут способствовать динамичному развитию в нашей стране дистанционной занятости, а в последствии будут способствовать и появлению новых профессий, связанных с IT-технологиями¹.

Процесс становления в России дистанционной занятости по сравнению с тем, который был пройден мировым сообществом проистекал несколько медленнее. Тем не менее, такой режим работы уверенно закрепился на российском рынке труда и стал набирать обороты, чему непосредственно способствовала разработка правовых норм, регулирующих данную форму занятости.

С начала XXI в. нетипичные трудовые договоры в России стали заключаться все чаще, а правовая регламентация деятельности дистанционных работников долгое время отсутствовала, что предопределяло низкую территориальную мобильность рабочей силы и препятствовало эффективному использованию собственных трудовых ресурсов. Правовые реалии были таковы, что обуславливаемое быстрым развитием информационных технологий имело место постепенное распространение дистанционной занятости, что в свою очередь требовало заполнения правового вакуума. Как отмечалось ранее, одним из основных и отличительных признаков дистанционной работы является выполнение работником своей трудовой функции вне места нахождения работодателя. Однако, именно этот признак объединяет дистанционных работников и надомников. Согласно ст. 310 ТК РФ, надомники – это лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо

¹ Чернухин В. Дистанционная работа или виртуализация рабочих мест // Человек и труд. 2002. № 11. С. 112.

приобретаемых надомником за свой счет. Согласно ст. 1 Конвенции МОТ 1996 г. термин «надомный труд» означает работу, которую лицо, именуемое надомником, выполняет: а) по месту его жительства или в других помещениях по его выбору, но не в производственных помещениях работодателя; б) за вознаграждение; в) с целью производства товаров или услуг, согласно указаниям работодателя, независимо от того, кто предоставляет оборудование, материалы или другие используемые ресурсы, если только это лицо не располагает такой степенью автономии и экономической независимости, которая необходима для того, чтобы считать его независимым работником в соответствии с национальным законодательством или судебными решениями.

Данная дефиниция позволяет распространить положения вышеуказанной конвенции на дистанционные трудовые отношения, однако Россия не ратифицировала ее. Вместе с тем, несмотря на то, что данные формы нетипичной занятости имеют один общий признак – модификация организационного критерия, важно отметить, что все же понятие дистанционной занятости шире понятия надомного труда, так как надомный труд связан с выполнением работы именно на дому, а дистанционная работа предполагает выполнение работы вне места нахождения работодателя и может быть выполнена не только по месту жительства работника, но и в любом удобном месте, пригодном для осуществления трудовой функции. К тому же, в дополнение к модификации организационного критерия, при надомном труде изменяется и критерий «личности». Так, ст. 310 ТК РФ установлено, что надомник может выполнять работу, обусловленную трудовым договором, с участием членов его семьи. При этом трудовые отношения между членами семьи надомника и работодателем не возникают. Более того, в отдельных случаях суды признавали труд работника в качестве дистанционного еще до легализации дистанционной работы в ТК РФ¹.

В связи с особенностями дистанционной занятости и невозможности ее правового регулирования нормами о надомном труде, в литературе предлагали два варианта решения данного вопроса: совершенствование понятия надомного труда и собственно гл. 49 ТК РФ с целью ее распространения на трудовые отношения с телеработниками или введение специальной главы в ТК РФ. Законодатель пошел по второму пути, так как на тот момент уже возникла необходимость регламентации существенно нового вида нетипичной занятости, отвечающего всем требованиям информационного общества. В марте 2011 г. по итогам совещания по вопросам государственной политики в сфере занятости населения Президент Российской Федерации утвердил поручение, в котором Правительству Российской Федерации поручалось внести в установленном порядке в законодательные акты Российской Федерации

¹ Постановление ФАС Западно – Сибирского округа от 25 июля 2011 г. по делу № А27-15734/20101 // Справочная правовая система «Гарант».

изменения, предусматривающие совершенствование правового регулирования труда работников, работающих вне производственного помещения работодателя¹.

Весомое влияние на продвижение идеи законодательного урегулирования дистанционного труда также оказал Манифест Российской ассоциации электронных коммуникаций – «Российский интернет в XXI веке: Фриланс (самозанятость)», который был подписан в 2012 г. тридцатью юридическими лицами, работающими в сфере IT-технологий.

В пояснительной записке к подготовленному Правительством Российской Федерации проекту Федерального закона неоднократно подчеркивалась обоюдная выгода для сторон такого трудового договора. Отмечалось, что переход к инновационной экономике будет сопровождаться сокращением неэффективных рабочих мест, расширением сферы услуг, развитием инновационных направлений деятельности. И действительно, развитие электронных технологий подталкивает и работников, и работодателей к использованию дистанционного труда. В результате, дистанционная занятость была легализована Федеральным законом от 5 апреля 2013 г. № 60-ФЗ, путем введения главы 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников», которая стала воплощением идеи создания удобных и для работодателей, и для работников условий использования и реализации трудового потенциала без изменения места жительства последних.

По итогам рассмотрения данной главы, можно сделать следующие выводы:

1. Становление и развитие дистанционной занятости – объективное явление, обусловленное научным и техническим прогрессом, совершенствованием информационно-коммуникационных технологий, повышением уровня конкуренции на мировом рынке труда, глобализацией мировой экономики и, конечно же, легализацией на национальном уровне, а также созданием общепризнанных международных норм и правил по урегулированию дистанционной занятости. Постепенное распространение этого вида занятости и создание условий для его использования во многих странах способствовало выделению нового сегмента рынка труда – электронного рынка труда, специфика которого отражается в форме социально-трудовых отношений: между работником и работодателем устанавливаются виртуальные дистанционные экономические отношения.

2. Анализ предпосылок формирования дистанционной занятости и этапов ее становления в зарубежных странах позволил выявить условия ее появления и развития на российском рынке труда. В России масштабы распространения дистанционной занятости по сравнению с тем опытом, который имеет мировое сообщество, несколько ниже и медленнее. Тем не менее, данная форма занятости постепенно занимает прочное место среди

¹ Перечень поручений по итогам совещания по вопросам государственной политики в сфере занятости населения. URL: <http://www.kremlin.ru/assignments/10607> (дата обращения: 23.03.2020).

используемых режимов работы и обеспечивает условия трудовой активности все большей части населения. Результаты различных исследований, проводимые как за рубежом, так и в России относительно экономической эффективности дистанционного труда, с очевидностью демонстрируют преимущества дистанционной работы, которые могут использоваться как крупными корпорациями, так и малым бизнесом с одной стороны, так и многими специалистами, занятыми интеллектуальным и творческим трудом, с другой стороны. Успешный опыт практики внедрения дистанционной работы зарубежных компаний в части организации дистанционного труда, несомненно, может быть рассмотрен и перенят российскими компаниями.

3. Опыт Европейского союза в регулировании труда работников, относящихся к категории дистанционных, демонстрирует разнообразие возможностей: от соглашения до нормативного правового акта. И основным критерием эффективности регулирования отношений, связанных с дистанционной занятостью, является наличие в стране правовых механизмов и способов решения проблем, возникающих в этой сфере. На данный момент в ЕАЭС подобный рамочному соглашению, действующему в рамках Европейского союза, документ до сих пор не принят. Отсюда вытекает важнейшая проблема отсутствия в странах ЕАЭС правовой базы, регулирующей дистанционный труд, в то время, как в рамках развития цифровой экономики дистанционная форма занятости продолжает развиваться.

4. Затяжное отсутствие какого-либо правового регулирования дистанционной работы неизбежно предопределяло аналогию норм, регулирующих схожие по природе отношения, в частности, положения о надомном труде. Однако, несмотря на наличие общего признака – модификация организационного критерия, важно отметить, что все же понятие дистанционной занятости шире понятия надомного труда, так как надомный труд связан с выполнением работы именно на дому, а дистанционная работа предполагает ее выполнение в любом удобном месте, пригодном для осуществления трудовой функции. К тому же, при надомном труде изменяется и критерий «личности». Отсюда возникла необходимость в отдельном регулировании дистанционной работы на уровне ТК РФ, что привело к созданию удобных условий использования и реализации трудового потенциала.

ГЛАВА 2. СУЩНОСТЬ И ЮРИДИЧЕСКАЯ ПРИРОДА ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ

2.1. Дистанционная занятость как разновидность нетипичной занятости.

Как справедливо отмечается в литературе, в настоящее время общей тенденцией на рынке труда является переход от полной занятости к неполной, от работы непосредственно на предприятии работодателя к работе на дому, от работы на одного работодателя к работе по совместительству на нескольких работодателях. В этой связи актуально высказывание голландского ученого П. ван дер Хейдена о том, что «трудовой договор с его более или менее взаимно установленными правами и обязанностями постепенно трансформируется в более открытые, свободные, постоянно эволюционирующие юридические отношения»¹.

Учитывая становление постиндустриального общества и активное развитие инновационной экономики, в последние годы происходила модернизация трудового законодательства, так как субъектам трудовых отношений уже нет необходимости личного контакта, они могут взаимодействовать удаленно с помощью информационно-телекоммуникационных средств связи, которые с каждым годом становятся все совершеннее и доступнее. При этом одним из острых вопросов остается необходимость баланса между дифференциацией и индивидуализацией регулирования трудовых отношений и стабильности регулирования этих отношений.

В результате изменений традиционной модели трудовых отношений появилась дистанционная занятость, которая, будучи предметом данного исследования, является разновидностью нетипичной занятости. В связи с этим, целесообразно проанализировать специфику и отличие нетипичной занятости от традиционной.

В современной научной литературе в настоящее время не выработано единого подхода к пониманию и изучению нетипичных форм занятости. Под формой занятости, как правило, понимаются организационно-правовые способы или условия использования трудовых ресурсов. Некоторые ученые считают стандартной занятостью найм в режиме полного рабочего дня на основе бессрочного трудового договора с четко определенным местом работы в пределах места нахождения организации и предусмотренным законодательством набором социальных услуг под непосредственным руководством работодателя или назначенного им

¹ Цит. по: Лушников А.М. Юридическая конструкция «гибкобильности» трудовых отношений: нетипичные трудовые правоотношения // Вестник трудового права и права социального обеспечения. 2012. № 6. С. 61.

управляющего¹. Вместе с тем, остальные формы занятости, отклоняющиеся от этого стандарта, рассматриваются как «атипичные».

Считаем, что за основу в данной работе можно взять определение, предложенное Т. М. Хусияновым, так как нетипичная занятость – явление многогранное, а, следовательно, в каждом конкретном случае она может представлять из себя различные сочетания характеристик трудовых отношений. Он отмечал, что: «Нетипичная занятость – это форма выполнения трудовой деятельности, частично или полностью отличная от стандартных форм в области оформления трудовых отношений, рабочего графика и/или рабочего места, величины и частоты оплаты, а также имеющая временную или срочную длительность»².

Отсюда, на наш взгляд, наиболее удачное определение нетипичных трудовых договоров приведено у А. М. Лушникова и М. В. Лушниковой, которые отмечают, что «нетипичные трудовые договоры – это договоры, отличающиеся новизной конструкции и содержания, последнее характеризуется существенным видоизменением (модификацией) одного или нескольких признаков трудового договора: личностного, организационного и имущественного»³.

Анализируя изученные в литературе виды нетипичных трудовых договоров, к нетипичной занятости можно отнести: работу на определенный срок, работу на условиях неполного рабочего времени, труд на дому, заемный труд. Этот перечень можно долго продолжать в зависимости от критериев нетипичной занятости. Например, М. А. Шабанова добавляет к перечисленным видам работу по вызову⁴, а И. Я. Киселев также отмечает дистанционный труд⁵. В зарубежных странах используются, и другие критерии: уровень заработной платы (считается, что все, что ниже 2/3 средней заработной платы является нетипичной занятостью); стабильность занятости (т. е. наличие и степень рисков увольнения); доступ к повышению квалификации в организации и др. В целом данные критерии имеют право на существование с оговоркой их применения в совокупности с особенностями сложившихся отношений в каждом конкретном случае.

Однако любая динамика отступления от регламентации стандартной занятости должна сочетаться с гарантиями прав работника и стабильностью трудового правоотношения. Очевидно, что отношения с дистанционным работником утрачивают многие характерные признаки традиционного трудового отношения, в частности, работник не находится под

¹ Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда // Вопросы экономики. 2006. № 1. С. 122.

² Хусиянов Т. М. Основные подходы к определению понятия «атипичная занятость» // Наука. 2016. №11. С. 55.

³ Лушникова М. В., Лушников А. М. Курс трудового права: в 2 т. Т. 2. М., 2004. С. 40–46.

⁴ Шабанова М.А. Указ. соч. С. 103 - 111.

⁵ Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). М., 2003. С. 123.

непосредственным контролем работодателя. В связи с этим, вопросы содержания трудового договора, трудовой дисциплины и взаимной ответственности сторон оказываются проблемными¹. Другими словами, «нетипичность» трудовых отношений может проявляться как на нормативном, так и на индивидуально-договорном уровнях, но в пределах принципов трудового права и с учетом преобладания в нем публичных начал.

Публичные пределы дифференциации и индивидуализации правового регулирования трудовых отношений могут быть общими и специальными. Первые вытекают из социального назначения трудового права и его принципов (международно-правовых, отраслевых). То есть, приоритетной задачей является достижение компромисса между работниками и работодателями с учетом интереса государства, но принимая во внимание, что работник является экономически более слабой стороной. Данный подход также отражен в позиции Конституционного Суда Российской Федерации², из которой следует, что, если имеет место быть расширение прав работодателя в установлении условий трудового договора, это зеркально должно компенсироваться усилением гарантий прав работника. На наш взгляд, специальные пределы роста гибкой занятости связаны с определением минимального уровня основных трудовых прав работника, который гарантирован государством (минимальный размер заработной платы, ограничение выплаты ее в натуральной форме, максимальная продолжительность рабочего времени, минимальная продолжительность отпуска и т. д.).

Вопросами, связанными с нетипичной трудовой занятостью, помимо специалистов в трудовом праве, занимаются многие ученые в иных отраслях знаний, в частности, политологии, экономики, социологии и других³. Например, Д. Стиглиц считает, что «заклинания об усилении гибкости труда – это лишь плохо скрываема попытка лишить трудящихся (под прикрытием «экономической эффективности») завоеваний, добытых ими в ходе многолетнего торга и политической активности»⁴.

Данные позиции несомненно имеют место быть, но очевидным является, что нетипичная занятость имеет как положительные, так и отрицательные последствия. Они вытекают из того, что в отличие от стандартных форм занятости, которым присущ высокий уровень правовой регламентации и защиты трудовых прав, для нестандартных форм занятости

¹ Лютов Н.Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования. М., 2012. С. 128.

² Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 15 марта 2005 г. № 3-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона «Об акционерных обществах» в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан» // Российская газета. 2005. № 57.

³ Кострюкова Н. Н. Перспективы развития нетипичных видов занятости в научной сфере // Интернет-журнал «Науковедение». 2011. № 1 (6). С. 5.

⁴ Стиглиц Д. Занятость, социальная справедливость и общественное благосостояние. М., 2003. С. 15.

характерен перенос акцентов в правовом регулировании на договорный уровень. Соответственно, первые продиктованы необходимостью предоставления работнику свободного времени для осуществления социальных функций, активного участия в общественной и политической жизни, а также для иных личных нужд. Негативные же последствия выражаются прежде всего в снижении социальной защиты работников, что, соответственно, влечет за собой более низкие доходы трудящегося и неиспользование потенциала работника в полном объеме.

Как уже отмечалось, нетипичные формы занятости, в отличие от традиционных, характеризуются существенным видоизменением (модификацией) либо отсутствием одного или нескольких признаков трудового договора: личностного, организационного и имущественного. Для лучшего понимания обозначенной проблемы – осмысления юридической природы дистанционной занятости, необходимо рассмотреть, как выполняются существенные признаки трудового отношения при нетипичной занятости, а конкретно – при осуществлении трудовой деятельности дистанционно.

Напомним, что труд работника носит коллективный (кооперативный) характер, то есть предполагает индивидуальные усилия нескольких людей для повышения производительности и результативности труда. На этом признаке в своем труде делал акцент еще Н.Г. Александров¹.

Однако, ввиду усовершенствования процесса труда с точки зрения технологии (обширная компьютеризация и информатизация), и, соответственно, изменения методов управления общественным производством, стало возможным выполнение работником своих трудовых обязанностей без включения в систему организации и без осуществления работодателем управления кооперированным трудом. Более того, большое число работников стали выполнять работу не в месте нахождения работодателя, что по сути можно трактовать как переворот этого признака наоборот и его трансформацию в признак нетипичной занятости. Оправданным выглядит высказывание М. Кастельса, что «происходит постепенное замещение «реальных» механизмов социально-трудового взаимодействия на виртуальные аналоги, посредством переноса материального и символического мира в виртуальные образы, полное погружение реального в виртуальное².

Исходя из этого становится актуальным вопрос реализации социального партнерства, имеющего большое значение в трудовых отношениях в рамках дистанционной работы. Многие авторы отмечают, что в коллективе растет самосознание каждого работника, его гражданская ответственность, и вместе с тем увеличиваются возможности удовлетворения

¹ Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М, 1948. С. 187.

² Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. М., 2000. С. 14.

личных потребностей в дружеском общении и контактах¹. Поэтому важно, чтобы каждый работник осознавал себя частью общего коллектива, имел возможность участия в социальном партнерстве на локальном уровне, участвовал в обсуждении с работодателем социально-трудовых гарантий и создании локальных норм в организации.

Статья 37 ТК РФ перечисляет формы объединений, которые могут представлять интересы работников в коллективных переговорах. Учитывая, что трудовой коллектив – это объединение физических лиц, базирующееся на совместном труде, а также это формализованная система организации работников, обусловленная структурой производства², дистанционные работники физически не включаются в него. Однако, современные технологии должны не препятствовать реализации прав работников на объединение, а наоборот, помогать искать новые формы их выражения, например, дистанционные работники могут сотрудничать интерактивно. Поэтому для реализации своих социально-трудовых прав необходимо выбрать иной представительный орган работников, который будет отвечать их потребностям, будет им интересен.

Из всех предложенных форм наиболее приемлемой представляется общее собрание (конференция) работников, так как, оно может существовать практически в каждой организации, где заняты три и более работника. Данного количества достаточно для организации общего собрания и при этом не требуется дополнительных формальных условий для его формирования. Участие в проведении общего собрания (конференции) дистанционных работников, находящихся на расстоянии, например, для выбора делегатов для коллективных переговоров с представителями работодателя, возможно с использованием современных технологий, позволяющих общаться в режиме реального времени, например, таких как система онлайн-передачи данных Skype, WhatsApp, Viber, Facebook Messenger и др. Максимальное число участников онлайн-конференции, например, в Skype, не может превышать трехсот человек одновременно, что вполне достаточно для общего собрания (конференции) работников в малых и даже средних по численности организациях. Также можно использовать специальные сервисы, платформы для проведения видеоконференций, онлайн-встреч, например, Zoom. Уже сегодня многие организации используют такой способ общения для проведения собраний учредителей организаций, на собраниях филиалов, расположенных в разных местностях и т.д.

В настоящее время в целях эффективного применения норм трудового законодательства, касающегося коллективно-договорного регулирования, существует

¹ Бабаев М.М., Крутер М.С. Роль трудовых коллективов в профилактике правонарушений среди молодежи. М., 1981. С. 17.

² Чуча С.Ю. Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в РФ. Омск, 2004. С. 56.

необходимость подробной регламентации и оформления на законодательном уровне положений, касающихся порядка формирования, правового статуса общего собрания работников. Это может способствовать тому, что работодатели будут учитывать мнение работников и, используя инициативность и заинтересованность их представительного органа, будут создавать более совершенные и эффективные локальные нормы права.

В частности, в доктрине высказывались предложения по введению в качестве одного из иных представителей работников – совет общего собрания работников организации¹, который избирался бы посредством онлайн-конференций работников в случаях, когда число работающих дистанционно составляет 50 человек и более.

Таким образом, реализация социального партнерства возможна и в условиях дистанционной работы и, как таковой, коллективный характер труда не теряет своего значения. Однако необходимо законодательно предусмотреть правовой механизм использования данного института на практике с учетом специфики дистанционного труда, как это сделано во многих зарубежных странах. В Португалии данный вопрос решается на законодательном уровне². Для снижения социальной изолированности телеработников, работодатель должен проводить общие регулярные собрания, в которых участвуют и дистанционные работники, и сотрудники, работающие непосредственно в офисе. В некоторых иностранных государствах, таких как Германия, Люксембург, данные положения закреплены в коллективных договорах и соглашениях. В любом случае, независимо от уровня регламентации, непосредственно личное сотрудничество и общение заменяется опосредованным общением с помощью средств связи.

Особенности трудовых отношений с дистанционными работниками, как уже отмечалось, обусловлены, в первую очередь, видоизменением организационного критерия. Выполнение работы осуществляется не в привычном для индустриальной системы производства месте (на заводах, фабриках, предприятиях, учреждениях, организациях), а непосредственно в домашних и иных удобных для работника условиях либо в специально оборудованных телецентрах, телекоттеджах.

Нестандартность рабочего места обуславливает специфику распределения и учета рабочего времени, времени отдыха, отличающегося от общепринятого характера связи и общения в процессе работы. В ходе выполнения дистанционной работы не требуется постоянного контакта с работодателем, благодаря чему телеработники обладают большей независимостью по сравнению с сотрудниками, работающими непосредственно в месте

¹ Нуштайкина К.В. Реализация права работников на социальное партнерство в условиях дистанционного труда // Вестник пермского университета «Юридические науки». 2013. № 3 (21). С. 155.

² Трудовой кодекс Португальской Республики от 12 февраля 2009 г. №7/2009 (с изм. и доп.). URL: <https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/34546475/view> (дата обращения: 02.03.2020).

нахождения работодателя. Лица, занятые дистанционно, меньше подвергаются контролю со стороны руководителя, но это не приводит к полной потере директивной власти работодателя. Так, например, Евгений Рейзман предлагает предусмотреть систематические отчеты, посещение офиса работодателя и, безусловно, предусмотреть эти обязательства в качестве дополнительных оснований для работодателя расторгнуть трудовой договор в случае их нарушения¹. В настоящее время, трудовое законодательство отсылочно регулирует данный вопрос и предоставляет большую свободу в части регламентации условий трудового договора с дистанционным работником, в том числе и дополнительных оснований для его расторжения.

В связи с этим, представляет интерес зарубежный опыт осуществления контроля за дистанционными работниками, так как подобные меры предусмотрены там на законодательном уровне. В Австрии, например, закрепляется обязанность работника по истечении определенного периода времени направлять непосредственному руководителю информацию, содержащую сведения о месте его нахождения и выполняемых обязанностях. В Болгарии похожая ситуация: контакты с телеработниками поддерживаются в основном по телефону, но при этом работники обязаны систематично предоставлять отчеты о выполненной работе и хронометраж дня. В Германии на уровне коллективных соглашений закреплено, что связь с работниками может осуществляться только в определенные часы и в пределах рабочего времени, установленного в главной организации. На Кипре же распространено использование табелей учета отработанного времени².

В качестве более наглядного примера, можно привести практику американской компании Apple, которая достигла высокого уровня эффективности режима дистанционной работы вследствие предоставления работникам моделей коммуникаций высокого уровня, а также грамотного управления персоналом. Успех кроется в жестком контроле и тщательном подборе потенциальных дистанционных сотрудников. Факт присутствия такого работника на рабочем месте проверяется с использованием специального программного обеспечения, которое отслеживает движения «мышкой». Если курсор не активен в течение определенного периода времени, работнику отправляется сообщение, а после может последовать звонок на мобильный телефон. Также сотрудник в любой момент по требованию работодателя должен включить веб-камеру. На наш взгляд, данный способ весьма рентабельный, так как позволит работодателю контролировать процесс выполнения работы, что решит одну из главных проблем дистанционной занятости. Однако, такая форма контроля более чем затратна,

¹ Интервью с кандидатом юридических наук, магистром права (Университет Эмори, США) Евгением Рейзманом по вопросам регулирования дистанционного труда. URL: <http://www.delo-press.ru/articles.php?n=1600> (дата обращения: 19.03.2020).

² Тарусина Н.Н., Лушников А.М., Лушникова М.В. Указ. соч. С. 298.

учитывая необходимость указанных средств в больших количествах при надлежащем качестве.

Еще одним признаком в понимании классической трудовой занятости является соблюдение работником трудовой дисциплины, подчинение его правилам внутреннего трудового распорядка, действующим у данного работодателя, означающее, что работник в трудовом правоотношении должен следовать технологическим указаниям работодателя.

В ст. 8 Европейского рамочного соглашения также регламентируется, что работодатель несет ответственность за обеспечение здоровых и безопасных условий труда для дистанционных работников. В целях выполнения данных обязанностей работодатель, в том числе при заключении трудового договора, информирует телеработника об условиях и охране труда на рабочих местах, в частности, о правилах работы с оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и др. Это, соответственно, предоставляет ему право на инспектирование уже созданного рабочего места соответствующего работника с целью проверки соблюдения указанных требований. В некоторых странах, например, в Словакии инспекция труда вводит регулярные проверки рабочего места дистанционного работника.

Таким образом, у работодателя есть механизмы осуществления контроля за дистанционными работниками и обеспечения необходимых и безопасных условий для выполнения последними своей трудовой функции, однако, в основном они сводятся к проверке и оценке результатов деятельности работника, а не самого процесса ее выполнения, в связи с чем данный вопрос требует более детальной регламентации в законодательстве.

В рамках организационного критерия следует также уделить внимание категории рабочего времени. Рабочее время – это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности. Другими словами, работник должен находиться на рабочем месте и выполнять возложенную на него трудовую функцию. Именно этот признак придает трудовым отношениям длительный, продолжаемый характер. Однако с учетом глобальных экономических преобразований и широкого использования достижений научно-технического прогресса работники могут самостоятельно распределять свое рабочее время, например, особенно ярко это выражается при дистанционной занятости сотрудников.

Для данного вида трудовых отношений более важным является предоставление нанимателю по электронным носителям результата работы, нежели распределение трудовой функции во времени. Однако ограничение продолжительности рабочего времени безусловно должно применяться и к нетипичным трудовым отношениям с учетом особого характера труда. Телеработники должны иметь возможность с помощью правовых средств защищать

свое право на разумное ограничение рабочего времени от злоупотреблений со стороны работодателей, так как возможна ситуация, когда объем работы, направленной дистанционному сотруднику, и сроки ее выполнения несоразмерны нормальному рабочему времени, в течение которого необходимо ее выполнить. Соответственно, велика вероятность превышения нормальной продолжительности рабочего времени, установленной законом. Такая ситуация весьма распространена в зарубежных странах, например, в Нидерландах, где сверхурочную неоплачиваемую работу чаще выполняют именно дистанционные работники, нежели их коллеги, занятые в помещениях нанимателя.

С другой стороны, работодатель вправе знать, в какое время можно обсудить с работником текущие вопросы или привлечь его к видеоконференции. Данный вопрос регулируется трудовым договором, и, как представляется, правильно, несоблюдение работником указанных оговоренных положений, например, не выход на связь в указанное время, может явиться основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности работника с целью исключения подобных нарушений, которые достаточно распространены на практике. Например, в одном из решений суд признал обоснованным применение дисциплинарного взыскания в виде выговора, так как работник неоднократно нарушал обязанность при необходимости появляться в месте нахождения работодателя¹.

На наш взгляд, решением в данной ситуации может стать введение ограничения времени на выдачу задания работникам и времени передачи выполненной работы (например, до определенного часа в течение суток), а также включение данного условия в качестве обязательного условия в трудовой договор. Более того, для решения проблем с сотрудниками, которые не умеют планировать и управлять своим рабочим временем и в целях их стимулирования, имеет смысл установить возможность использования специальных программ для обзора, оценки и предоставления данных на дистанционных работников в реальном времени, например, IQTimecard. Либо трудовым договором можно предусмотреть обязанность дистанционного работника использовать на компьютере специальное программное обеспечение для мониторинга пользовательской активности.

В связи с вышесказанным, институт рабочего времени в конкретных данных условиях наполняется несколько иным содержанием, чем раньше, и требуется введение специальных норм, касающихся учета рабочего времени, времени отдыха, которые будут ориентироваться на специфику дистанционного труда и одновременно с этим устранять проблему выполнения работы за пределами рабочего времени. Вместе с тем, учитывая распространение на дистанционные трудовые отношения действия трудового законодательства и иных актов,

¹ Решение Центрального районного суда г. Волгограда от 22 мая 2014 г. по делу № 2-1156/2014 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».

содержащих нормы трудового права, к дистанционным работникам применяются общие положения о мерах ответственности.

Что касается работника как субъекта дистанционного трудового отношения, то, как уже указывалось ранее, в отличие от надомного труда, в данном случае невозможно привлечь третьих лиц для выполнения работы в целом либо в какой-то части. С одной стороны, это обусловлено потребностями производства и интересами работодателя, так как заключение трудового договора с конкретным лицом на выполнение работы дистанционно зачастую предполагает глубокие познания лица не только в определенной отрасли экономики, но и в использовании различных телекоммуникаций, электронных средств и др. То есть работодателю принципиально важно, чтобы трудовую функцию выполнял конкретный человек, что обуславливает неизменность «личностного» признака. С другой стороны, невозможность работодателя проконтролировать сам процесс работы порой неизбежно приводит к перепоручению выполнения работы, например, членам семьи. Однако в случае выявления данного нарушения, как показывает судебная практика, работодатели правомерно привлекают работников к дисциплинарной ответственности независимо от качества выполненной другим лицом работы.

Также при определении сущности данного нетипичного трудового правоотношения, важно упомянуть такой признак как возмездность. По общему правилу труд работника оплачивается по заранее установленным нормативам и зависит от сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и иных факторов. При нетипичных формах занятости, в том числе и дистанционной занятости, устанавливаются те же категории оплаты труда. Поменяться может, например, только система оплаты труда – сдельная или повременная, которые отражают количественный показатель результата труда, отсутствующий в тарифной системе. В этом плане имущественный признак практически не модифицируется.

Другим признаком трудовой функции также является ее стабильность, выражающаяся в длительном характере действия трудового договора и в реализации права на постоянную работу. Однако при нетипичных видах занятости данный признак может дополняться и расширяться. Например, для руководителей организации и членов коллегиального исполнительного органа организации, для дистанционных работников и др. ТК РФ установлены дополнительные основания для прекращения трудового договора, о которых подробнее будет сказано в третьей главе. Таким образом, данный признак по содержанию в целом стандартен, но в нетипичных трудовых договорах, в частности с дистанционными работниками, имеет свою специфику.

Также, при рассмотрении дистанционной работы как нетипичной занятости, которую нередко подменяют гражданско-правовыми отношениями, следует обозначить, что на практике существует проблема, когда с дистанционными работниками вместо трудового договора заключаются договоры гражданско-правового характера или не заключаются совсем. Однако в ст. 11 ТК РФ закреплена «презумпция трудовых отношений», которая имеет важное практическое значение в части обеспечения стабильности и устойчивости трудовых отношений¹. Она дополнена запретом на заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения, а также в ст. 19.1 ТК РФ определен порядок признания трудовых отношений таковыми². Таким образом разработан целый механизм для признания наличия трудовых отношений и препятствования попыткам сокрытия этих отношений.

Резюмируя вышесказанное, анализ дистанционных трудовых отношений на предмет отсутствия или модификации одного из признаков традиционного трудового договора, позволяет отметить, что, значительно видоизменяясь в силу специфики удаленности дистанционной работы, организационный критерий в определенной, ограниченной степени сохраняет классическую форму, так как работодатель все же осуществляет работодательскую власть, в том числе и возможность привлечения к дисциплинарной ответственности. Отсюда с уверенностью можно сказать, что в российском правовом поле существуют различные конструкции, опосредующие трудовую занятость населения, и с учетом новых тенденций в развитии экономики нетипичная занятость прочно заняла свою нишу на рынке труда. Являясь разновидностью нетипичной занятости, дистанционная занятость регулируется не только общими положениями трудового законодательства, но и также специальными нормами, необходимыми для разрешения отдельных проблемных вопросов, вызванных спецификой дистанционного труда в целом и модификацией организационного критерия трудовых отношений в частности.

2.2. Общие положения правового регулирования труда дистанционных работников.

Определив юридическую природу дистанционной занятости, целесообразно перейти к ее регулированию на законодательном уровне. В ч. 1 ст. 312.1 ТК РФ закреплена легальная

¹ Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 16 сентября 2019 г. № 75-КГ19-5 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».

² Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 20 августа 2018 г. № 127-КГ18-17 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».

дефиниция дистанционной работы. Можно согласиться с А. М. Куренным¹, что из легального определения дистанционной работы можно выделить следующие основные признаки:

во-первых, это работа вне места нахождения работодателя, то есть вне производственных или административных помещений, офиса, обособленных структурных подразделений (филиалов, представительств, департаментов, цехов, отделов), стационарных рабочих мест, вне территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя. Из этого следует, что отсутствие контроля работодателя в отношении места выполнения трудовой функции является основополагающим критерием для отнесения работника к категории дистанционных;

во-вторых, эта работа предполагает использование информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования для выполнения работником своей трудовой функции и связи с работодателем. Данный признак невольно ограничивает возможности использования такой нетипичной формы занятости, поскольку ей могут заниматься только работники, специализирующиеся в интеллектуальной сфере деятельности. Для выполнения их трудовой функции, связанной с использованием, обработкой, передачей информации, необходимы электронное оборудование и средства программного обеспечения.

В доктрине, как уже отмечалось, используются разные термины дистанционной работы, по сути своей являющиеся синонимами, но по содержанию они могут отражать разные аспекты проявления дистанционной занятости. Еще до легализации дистанционной работы многие ученые обращались к исследованию данного явления. Например, И. Шендрик², И. Я. Киселев³ под термином «дистанционный труд» понимали разновидность трудовой деятельности, происходящей в месте, удаленном от центрального офиса, что делает невозможным общение работника с руководством и с сослуживцами. Данные авторы делают акцент на местоположении сотрудника, по сути не затрагивая вопрос о взаимодействии руководителя и работника. Похожее определение предлагал и И.И. Бородин⁴.

Считаем более точным следующее определение, которое предложил А. В. Слепов: «Удаленная работа – это выполнение определенной трудовым договором трудовой функции, 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

¹ См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. А.М. Куренного. М., 2015. С. 649.

² Шендрик И. Удаленная работа – мечта или наказание? // Трудовые споры. 2011. № 10. С. 25.

³ Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право. М., 2005. С. 123.

⁴ См.: Бородин И.И. Правовой статус телеработника (в порядке постановки задачи) // Трудовое право. 2008. №5. С. 13.

числе сети Интернет: а) вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), б) вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя¹. Представляется, что дистанционная работа должна включать три необходимых характеристики: гибкость в способах взаимодействия субъектов трудовых отношений, расстояние между ними и использование информационных технологий для осуществления трудовой функции.

Вместе с тем возникает ряд вопросов. В частности, необходимо выяснить, является ли дистанционным работником тот, кто написал письмо или какой-нибудь отчет дома и отправил его по электронной почте работодателю, то есть использование какого оборудования и какая частота его использования в работе позволяют говорить о работниках именно как о дистанционных. В данном случае пока не сложилось единого мнения. Так, некоторые считают, что для признания телеработы таковой достаточно использования средств голосовой телефонии. Другие признают телеработой только ту работу, которая предполагает использование Интернета или модема. Третьи относят к телеработе работу при помощи компьютера или телефона с выходом в Интернет. Однако, полагая, что это целесообразно определить в законодательстве, на данный момент, с определенностью можно сказать, что работа с документами на дому, использование услуг курьера, звонки в офис по мобильному телефону, не являются телеработами. Это косвенно вытекает из определения информационно-телекоммуникационной сети – технологическая система, предназначенная для передачи по линиям связи информации, доступ к которой осуществляется с использованием средств вычислительной техники².

Кроме того, как отмечалось в первой главе, законодатель не предусмотрел возможности сочетания дистанционной работы с работой в месте расположения работодателя, как это предусмотрено в законодательстве многих зарубежных стран. Судебная практика также стоит на том, что ни при каких условиях недопустимо сочетание работы дома и в офисе, даже если это регулируется разными трудовыми договорами³.

Несмотря на это, в реальных условиях достаточно часто для дистанционных работников характерна работа в помещениях, подконтрольных работодателю. По данным исследований American Association of Home Based Businesses (ААНВВ) при переводе

¹ Слепов А. В. Дистанционный труд. Как перевести офисных сотрудников на удаленную работу // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2013. № 6. С. 15.

² Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 149-ФЗ (ред. от 18.03.2019) «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» // Собрание законодательства РФ. 2006. № 31 (1 ч.). Ст. 3448.

³ Апелляционное определение Верховного Суда Республики Татарстан от 10 октября 2019 г. по делу № 33-17750/2019 // Справочная правовая система «Гарант».

сотрудников на удаленную работу производительность труда возрастает на 15% и держится на этом уровне в течение 3 месяцев. Затем в течение следующих 3 месяцев наблюдается снижение производительности на 5%, что, вероятно, связано с привыканием и отсутствием должного контроля. К концу года телеработы производительность труда возвращается на первоначальный уровень. Если же сочетать работу дома и в офисе в пропорциях 30:70, то производительность практически всегда будет держаться на уровне примерно 110%¹. Представляется, что с учетом условий отечественного рынка труда и практики использования дистанционной работы в зарубежных компаниях, отражение данного подхода в законодательстве целесообразно.

В дополнение к вопросу о разграничении дистанционной работы и надомного труда, которого мы коснулись в первой главе, следует отметить, что согласно ст. 311 ТК РФ работы, поручаемые надомникам, не могут быть противопоказаны им по состоянию здоровья и должны выполняться в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, однако для дистанционных работников такой отдельной нормы не предусмотрено. Вместе с тем, учитывая специфику дистанционной работы и ее связь с телекоммуникациями и иными электронными средствами, необходимо учитывать гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы², в соответствии с которыми лица, работающие с ПЭВМ более 50 % рабочего времени, должны проходить при поступлении на работу обязательные предварительные медицинские осмотры в установленном порядке.

Сопоставляя между собой надомный и дистанционный труд, важно понимать, что и работа на дому и дистанционная работа представляют собой два варианта организации трудового процесса в месте, не подконтрольном работодателю. Однако нельзя говорить о том, что надомная работа представляет собой разновидность дистанционной работы, так как возможность субсидиарного применения к надомникам положений главы 49.1 ТК РФ отсутствует. Задачей главы 49.1 ТК РФ было предоставить право работникам и работодателям, которые по рабочим вопросам имеют желание и возможность взаимодействовать в электронной форме и лично не встречаться, использовать электронный документооборот, в том числе и для оформления трудовых отношений. Таким образом, их изначальная различность по нескольким признакам с введением в ТК РФ дистанционной работы переросла в существенное отличие механизма их правового регулирования.

¹ Кострюкова Н. Н. Перспективы развития нетипичных видов занятости в научной сфере // Интернет-журнал «Науковедение». 2011. № 1 (6). С. 13.

² Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы (с изм. на 21.06.2016). Введен в действие постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 3 июня 2003 г. № 118 // Российская газета. 2003. № 120.

В связи с этим, в случае возникновения на практике ситуации, когда работник работал по договору о надомном труде, а после внесения изменений 2013 г. решил перейти на дистанционную работу, как справедливо отмечала Е. А. Ширяева, необходимо заключить новый трудовой договор о дистанционной работе, а договор о надомной работе необходимо прекратить по соглашению сторон¹.

Исходя из вышесказанного, с очевидностью можно сделать вывод, что дистанционная работа – это преимущественно новая форма нетипичной занятости, отличающаяся от смежных трудовых отношений, распространение которой обусловлено переходом к инновационной экономике.

Российскими учеными, сервисом «Битрикс24», а также компанией J'son & Partners Consulting, специализирующейся в сфере телекоммуникаций и инновационных технологий, были проведены ряд исследований с расчетами экономической эффективности дистанционного труда. Исследования показали, что каждый сотрудник, перешедший на режим дистанционной работы и имеющий необходимое программное и аппаратное обеспечение, внесет свой вклад в экономику предприятия в размере около 170 тыс. рублей за год за счет снижения расходов. А к 2020 г. каждый 5-ый сотрудник компании будет работать дистанционно².

Вектор направления на массовое распространение дистанционной занятости наметился и в государственной политике. В Государственной программе Российской Федерации «Информационное общество 2011-2020 годы», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 г. № 313³, в качестве одного из ожидаемых результатов указано предоставление возможности осуществления трудовой деятельности дистанционно. Достижение данной цели производится за счет мероприятий, направленных на выработку и реализацию государственной политики в сфере информационных технологий, среды их взаимодействия и внедрения, а также за счет совершенствования законодательства об электронной подписи, обеспечение ее соответствия международным стандартам и др.

Очевидно, что популярность дистанционной работы в России возрастает, и это неудивительно, ведь дистанционная работа содержит в себе несомненные преимущества. Легализовав дистанционную занятость, государство создало условия активизации занятости

¹ Ширяева Е.А. Особенности правового регулирования дистанционного труда // Научный форум: Юриспруденция, история, социология, политология и философия: сб. ст. по материалам V междунар. науч.-практ. конф. М., № 3(5). 2017. С. 85.

² Малышев А.А. Эволюция практики удаленной работы в России и за рубежом // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. 2018. № 3. С. 33-40.

³ Постановление Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 г. № 313 (в ред. от 02.02.2019) «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Информационное общество (2011 - 2020 годы)» // Собрание законодательства РФ. 2014. № 18 (часть II). Ст. 2159.

женщин и лиц с семейными обязанностями, создало возможности для участия в трудовой деятельности лиц с ограниченными физическими возможностями. Рассмотрим некоторые преимущества подробнее.

Во-первых, для некоторых работников отсутствует необходимость находиться в офисе постоянно, что дает возможность работодателю не обустривать лишних рабочих мест и экономить на их специальной оценке. Для работника это означает экономию временных и финансовых ресурсов на дорогу, возможность свободного совмещения с работой социальных функций. Для людей с ограниченными возможностями это дополнительный способ не только трудоустроиться, но и организовать трудовой процесс под свои потребности и нужды. В США экономия на аренде и содержании помещения составляет 100 млн. долларов, а коэффициент офисных площадей на человека равен 1:8, а в некоторых подразделениях 1:15¹. Ю. В. Васильева также указывает, что отказ от поездок на работу в офис ведет к уменьшению загрязнения окружающей среды, так как сокращение транспортных потоков предотвращает выбросы в атмосферу большого количества вредных веществ².

Во-вторых, повышается эффективность труда дистанционного работника, так как она измеряется полученными результатами, а не количеством времени, проведенного на работе. Так, генеральный директор компании «КваттроЛаб» Денис Бугров отмечает: «Фактически люди «на удаленке» ежедневно работают больше восьми часов. Главный плюс в том, что трудиться начинаешь, не тратя времени на дорогу, а после трудового дня не надо торопиться домой, что стимулирует доделать начатое, даже если рабочий день уже окончен». Мы согласны с представленной позицией, и считаем, что это неоднократно подтверждалось в исследованиях об актуальности дистанционного труда, в частности, работники в пользу выбора дистанционной занятости указывают: возможность распоряжаться временем по своему усмотрению, работать из любого места, повысить продуктивность, так как нет необходимости тратить время на дорогу, проживать в другом регионе, городе, стране³. К тому же работодатель может себя обезопасить от недобросовестных работников, установив, по примеру иностранных компаний испытательный срок и проводить собеседования и соответствующие тестирования претендентов на работу дистанционно.

В-третьих, дистанционная работа позволяет работодателю привлекать и сохранять лучших специалистов независимо от их местонахождения. Это особенно актуально, учитывая

¹ Фрайд Д., Хеннсон Д. Remote. Офис не обязателен. М., 2014. С. 43.

² Васильева Ю. В., Шуралева С.В. Правовое регулирование дистанционной работы: проблемы теории и практики. Пермь. 2016. С. 21.

³ Актуальность удаленной работы для работодателей и профессионалов. Исследование Hays и Comunica. URL: <http://mirbis.ru/articles/rekrutirovaya-kompaniya-hays-predstavila-novoe-issledovanie-o-trende-na-udalennuyu-rabotu/> (дата обращения: 28.03.2020).

географические и климатические условия территорий нашей страны. Дистанционная занятость предоставит возможность сотрудникам не менять место жительства, совмещать работу с учебой, отлучаться по семейным обстоятельствам без отрыва и нанесения ущерба трудовой деятельности.

Таким образом, дистанционная занятость повышает деловую активность и занятость населения, поскольку работники получают возможность работать, не покидая дома, а работодатели при этом могут привлечь работников, сокращая издержки и не обеспечивая последних рабочими местами. По данным компаний Citrix и Vanson Bourne 66% российских руководителей, которые перевели сотрудников на удаленную работу, отметили существенную экономию.

В заключение данной главы хотелось бы отметить следующее:

1. В рамках российского правового поля существуют различные конструкции, опосредующие трудовую занятость населения, а с учетом новых тенденций в развитии экономики нетипичная занятость прочно заняла свою нишу на рынке труда. Нетипичной трудовой занятостью признается «деятельность физических лиц, основанная на таком трудовом правоотношении, или непосредственно связанным с трудовым, где отсутствует либо модифицирован какой-либо из основных признаков стандартного трудового правоотношения: личностный, организационный или имущественный»¹. В целом, рассматривая дистанционные трудовые отношения на предмет отсутствия или модификации одного из признаков традиционного трудового договора, следует отметить, что, значительно видоизменяясь в силу специфики удаленности дистанционной работы, организационный критерий в определенной степени сохраняет классическую форму, так как работодатель все же осуществляет работодательскую власть, в том числе и возможность привлечения к дисциплинарной ответственности.

2. Многие исследователи обращались к изучению такого явления, как дистанционная работа, еще до легализации в ТК РФ. В целом, большинство ученых определяли удаленную работу как процесс выполнения трудовой функции сотрудником вне офиса посредством телекоммуникационных средств связи. При подготовке новой главы в ТК РФ, законодатель учитывал наработки доктрины в России, зарубежный опыт, нормы международного права. Из легального определения дистанционной работы можно выделить следующие основные признаки: во-первых, предполагается выполнение работы исключительно вне какого-либо места, прямо или косвенно находящегося под контролем работодателя, из чего следует, что отсутствие такого контроля является основополагающим критерием для отнесения работника

¹ Лушникова М.В. Юридическая конструкция трудового договора: традиции и новации // Российский ежегодник трудового права. 2005. №1. С. 117.

к категории дистанционных; во-вторых, эта работа предполагает использование информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования для выполнения работником своей трудовой функции и связи с работодателем.

3. Для данного вида трудовых отношений более важным является предоставление нанимателю по электронным носителям результата работы, нежели распределение трудовой функции во времени. Однако ограничение продолжительности рабочего времени безусловно должно применяться и к нетипичным трудовым отношениям с учетом особого характера труда. Телеработники должны иметь возможность с помощью правовых средств защищать свое право на разумное ограничение рабочего времени от злоупотреблений со стороны работодателей. С другой стороны, работодатель вправе знать, в какое время можно обсудить с работником текущие вопросы или привлечь его к видеоконференции. На наш взгляд, компромиссом в данной ситуации может стать введение ограничения времени на выдачу задания работникам и времени передачи выполненной работы (например, до определенного часа в течение суток), а также включение данного условия в качестве обязательного условия в трудовой договор.

4. Ввиду усовершенствования процесса труда большое число работников стали выполнять работу не в месте нахождения работодателя, что по сути можно трактовать как переворот этого признака наоборот и его трансформацию в признак нетипичной занятости. Но, учитывая, что в эпоху высокой информатизации и научного прогресса работодатель является больше управленцем, нежели организатором труда, институт подчинения не теряет своей сущности и в случаях различного географического местоположения работника и работодателя. Поэтому дистанционная работа также предполагает подчинение даже в том случае, когда работа выполняется за пределами фирмы. В частности, одним из способов осуществления контроля со стороны работодателя может являться использование специальных программ для обзора, оценки и предоставления данных на дистанционных работников в реальном времени, например, IQTimecard.

ГЛАВА 3. СПЕЦИФИКА РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ

3.1. Особенности заключения и содержания трудового договора о дистанционной работе.

В предыдущих двух главах мы рассмотрели историю становления и развития дистанционной занятости, ее правовую природу, актуальность и преимущества, общие проблемы регулирования. В данной главе мы постараемся выявить наиболее важные и проблемные аспекты регулирования дистанционной занятости, особенности ее регламентации и использования на практике по сравнению с традиционными трудовыми отношениями.

Большой интерес вызывают субъекты дистанционных трудовых отношений, в особенности работник, так как в отношении работодателя в целом не возникает неопределенности – им могут выступать лица, перечисленные в ст. 20 ТК РФ.

Прежде всего, хотелось бы коснуться невольного сужения круга лиц, подпадающих под категорию «дистанционных работников». Так, согласно ст. 312.1 ТК РФ, к дистанционным нельзя отнести работников, которые осуществляют взаимодействие с работодателем, например, через сеть Интернет, но непосредственно трудовую функцию выполняют без помощи телекоммуникационных сетей. Это представляется неоправданным, так как не отвечает интересам как работников, так и работодателей. Находясь на существенно большом расстоянии, они не смогут воспользоваться некоторыми удобными нововведениями, например, использование электронного документооборота. В связи с этим, представляется необходимым расширить круг возможных дистанционных работников, заменив в ч. 1 ст. 312.1 ТК РФ слова «при условии использования» словами «в том числе с использованием». Такая перемена позволит трудоустроить на условиях дистанционной работы таких специалистов, чей труд не связан с работой, например, в Интернете, но при этом может носить как интеллектуальный, так и физический характер. Более того, так как законодатель на данный момент в этой части не предусмотрел изменений, суды самостоятельно вынуждены расширительно толковать понятие дистанционной работы. Так, суд признал незаконным увольнение инженера по сервисному обслуживанию банковского оборудования, с которым был заключен трудовой договор о дистанционной работе, содержащий положения о

взаимодействии между работником и работодателем путём обмена электронными документами посредством сети Интернет на электронные адреса работника и работодателя¹.

Также существенным видится вопрос заключения трудовых договоров о дистанционной работе по ТК РФ с иностранными гражданами и лицами без гражданства. В этой части интересна позиция федеральных органов исполнительной власти. Так, Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации в своем письме сделало вывод, что ввиду невозможности обеспечения работодателем безопасных условий труда для дистанционных работников, осуществляющих трудовую деятельность за пределами Российской Федерации, законодательство не предусматривает возможность заключения такого договора с иностранными гражданами, проживающими за рубежом². Однако, такая позиция с юридической точки зрения вызывает сомнения, и то, что работодатели неоднократно обращались за разъяснениями по данному вопросу, лишь подтверждает актуальность решения данной проблемы.

Прежде всего следует отметить, что перечисленные обязанности работодателя в отношении любого дистанционного работника, в принципе, ограничены и не могут быть выполнены в полном объеме. К тому же необходимо учитывать соотношение гл. 49.1 ТК РФ и специальных норм, в частности, в гл. 50.1 ТК РФ, которая не содержит норм, ограничивающих привлечение к режиму дистанционной работы иностранцев и лиц без гражданства. Однако в отношении лиц из определенных стран все же устанавливаются запреты, например, для граждан Турецкой республики³. Тем не менее, в целом, такое ограничительное толкование закона лимитировало бы свободу сторон дистанционных трудовых отношений, что, в свою очередь, не соответствует целям гл. 49.1 ТК РФ. К тому же, учитывая, что основная доля иностранных граждан, желающих работать дистанционно – граждане стран ближнего зарубежья, следовательно, нельзя забывать и про международные договоры Российской Федерации. Так, согласно ст. 97 Договора о Евразийском экономическом союзе, работодатели государств – членов вправе привлекать на работу трудящихся государств – членов без учета ограничений по защите национального рынка труда⁴. Кроме того, со стороны налогового законодательства также никаких препятствий для

¹ Апелляционное определение Тюменского областного суда от 23 октября 2017 г. по делу № 33- 6135/2017 // Справочная правовая система «Гарант».

² Письма Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 07 августа 2015 г. № 17-3/В-410, от 17 февраля 2016 г. № 14-2/В-125, от 16 января 2017 г. № 14-2/ООГ-245 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».

³ Указ Президента Российской Федерации от 28 ноября 2015 г. № 583 «О мерах по обеспечению национальной безопасности Российской Федерации и защите граждан Российской Федерации от преступных и иных противоправных действий и о применении специальных экономических мер в отношении Турецкой Республики» (с изм. на 06.02.2019) // Собрание законодательств РФ. 2015 г. № 48 (часть II). Ст. 6820.

⁴ Договор о Евразийском экономическом союзе (подписан в Астане 29 мая 2014 г.). URL: <http://www.eurasiancommission.org/> (дата обращения: 11.04.2020).

заключения договора с дистанционным работником – иностранным гражданином не существует, о чем свидетельствуют разъяснения Министерства финансов Российской Федерации (далее – Минфин РФ), которые были даны в отношении граждан Республики Молдова, Республики Беларусь, Украины, резидента ФРГ¹. В контексте рассматриваемой проблемы Минфин РФ указал, что доходы физических лиц, не являющихся налоговыми резидентами Российской Федерации, в виде вознаграждения за выполнение трудовых обязанностей за пределами Российской Федерации не подлежат обложению налогом на доходы физических лиц. Давая такое разъяснение Минфин РФ, по всей видимости, не ставит под сомнение правомерность договоров о дистанционной работе с иностранными гражданами. В связи с этим, во избежание подобных коллизий, представляется, что нормы о возможности заключения договоров о дистанционном труде с иностранными работниками должны быть включены либо в ТК РФ, либо в Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».

И, конечно же, не стоит забывать, что при регулировании дистанционной работы с иностранным элементом трудовой договор подчиняется праву страны, где заключен данный договор или праву местонахождения работодателя, если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе. Стороны таких трудовых отношений могут выбрать право, применяемое в трудовом договоре, как в момент его заключения, так и во время его действия. Стоит также согласиться с С. В. Шуралевой, что «выбор права, применимого к трудовому договору о дистанционной работе, не должен ухудшать положение работника по сравнению с обязательными нормами права той страны, которые применялись бы в случае отсутствия выбора»².

Также, в продолжение вопроса о субъектах трудовых дистанционных отношений, хотелось бы обратить внимание на урегулирование данного вопроса за рубежом. Например, в Белоруссии до введения отдельной главы, регламентирующей труд дистанционных работников, на них распространялись нормы о надомном труде, и Трудовой кодекс Республики Беларусь в этой части закрепляет право преимущественного заключения такого договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до шестнадцати лет, инвалидами, пенсионерами, лицами, осуществляющими уход за инвалидами или длительно болеющими членами семьи, лицами, которые по объективным причинам не могут быть заняты на

¹ Письма Министерства финансов Российской Федерации от 16 октября 2015 г. № 03-04-06/59439; от 15 июля 2015 г. № 03-04-06/40525; от 04 августа 2015 г. № 03-04-06/44857; 16 октября 2014 г. № 03-04-06/52135 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».

² См.: Шуралева С. В. Регулирование дистанционной работы с иностранным элементом в эпоху глобализации: взгляд с позиций трудового права России // Вестник Пермского университета. 2014. Юридические науки выпуск 3(25). С. 160.

производстве в данной местности. Представляется, что эти нормы могут быть адаптированы и отражены при регулировании труда дистанционных работников и в российском законодательстве, так как это положительно отразится на снижении уровня безработицы и послужит дополнительной возможностью реализации трудового потенциала лиц с семейными обязанностями и ограниченными возможностями.

Анализ правоприменительной практики касательно дистанционной работы показывает, что большое количество вопросов возникает в связи с заключением трудового договора о дистанционной работе и его условиями.

Согласно ст. 209 ТК РФ, рабочее место – это место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой, и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя. Исходя из системного толкования трудового законодательства у работника, выполняющего дистанционную работу, рабочее место с правовой точки зрения отсутствует, так как предусматривается работа на территории или объекте, которые не находятся под прямым или косвенным контролем работодателя, что не соответствует определению рабочего места, содержащемуся в ст. 209 ТК РФ.

В этой части интересен зарубежный опыт регулирования. Например, в соответствии со ст. 52 Трудового кодекса Республики Молдова¹ в трудовом договоре с работником может предусматриваться такое условие как мобильность, которое означает возможность работодателя использовать работника для работы, которая в силу своей специфики не предполагает наличия стационарного рабочего места.

В США согласно принятому в 2010 г. Закону «Об усовершенствовании телеработы»² «телеработа» относится к организации гибкого графика работы, при котором работник выполняет обязанности и исполняет обязательства по такой должности работника, а также иную разрешенную деятельность, с одобренного рабочего места, в отличие от места, на котором бы в противном случае работал работник».

В отечественной литературе также справедливо высказывалось мнение о том, что в случае отсутствия прямого либо косвенного контроля работодателя над местом применения труда работника, работник будет выполнять трудовую функцию не на рабочем месте, а на месте выполнения работы³. Термин «место выполнения работы» уже используется в трудовом законодательстве, в частности в ст. 13, 136 ТК РФ. Представляется, что под местом

¹ Трудовой кодекс Республики Молдова от 28 марта 2003 г. №154-XV (с доп. и изм.). URL: <http://www.parliament.am/library/ashxatanqayinorensqreger/moldova.PDF> (дата обращения: 18.03.2020).

² Закон Соединенных Штатов Америки «Об усовершенствовании телеработы» от 09 декабря 2010 г. № 111-292. URL: <https://www.telework.gov/guidance-legislation/telework-guidance/telework-guide/> (дата обращения: 20.03.2020).

³ Крузе А.В. Разграничение рабочих мест и мест выполнения работы // Вопросы управления. 2014. № 2 (27). С. 215.

выполнения работы понимается территория, на которой у работодателя нет объективной возможности осуществлять в полной мере контроль в силу ее территориальной неопределенности, т.е. постоянного изменения рабочих зон, на которых выполняется трудовая функция. Таким образом, при выполнении дистанционной работы обязательность включения данного условия в трудовой договор в том смысле, как оно понимается в ст. 209 ТК РФ, ставится под сомнение.

Так, ТК РФ, а вслед за ним и федеральные органы власти указывают на условие о месте работы как обязательное¹. Однако, как неоднократно указывалось, одной из основных особенностей этого вида нетипичного трудового договора является выполнение работником трудовой функции за пределами места нахождения работодателя, в связи с чем, фактическое место выполнения трудовой функции дистанционным работником может оказаться в любом месте, включая дом, а необходимость в фиксации данного условия зачастую утрачивается, что и отражается в трудовых договорах с дистанционными работниками. Такой позиции придерживается и Минфин РФ, который в своем письме разъяснил, что из определения дистанционной работы следует, что для работника местом постоянной работы является место его нахождения².

С другой стороны, отсутствие соответствующего места работы в трудовом договоре на практике порождает возможность работодателя уклоняться от выполнения своих обязанностей перед работником и, соответственно, конфликтные ситуации. Например, в случаях, если дистанционный работник трудится на территориях Российской Федерации с установленными районными коэффициентами к заработной плате³. Так, Верховный суд Российской Федерации (далее – ВС РФ) указал, что районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате работника начисляется именно в зависимости от места выполнения им трудовой функции, а не от места нахождения работодателя. Также ВС РФ отметил, что даже если в нарушение требований действующего законодательства в трудовом договоре не указано условие о применении районного коэффициента и процентной надбавки, работник вправе требовать выплаты заработной платы, установленной законодательством. То есть, безусловно, решить данный вопрос в пользу работника можно и без указания условия о применении районного коэффициента, но фиксация соответствующего места работы вызвана реалиями жизни. Если же рассматривать данный вопрос с позиции работодателя, то во

¹ Письмо Федеральной службы по труду и занятости Российской Федерации от 07 октября 2013 г. № ПГ/8960-6-1 «О дистанционной работе» // Справочная правовая система «Гарант».

² Письмо Министерства финансов Российской Федерации от 01 августа 2013 г. № 03-03-06/30978 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».

³ Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Утвержден Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 26 февраля 2014 г. (в ред. от 26.04.2017 г.) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2014. №4.

избежание последующего переезда работника в территории, проживание на которых предполагает получение льгот и компенсаций, в трудовом договоре о дистанционной работе стороны по инициативе работодателя могут предусмотреть, например, что работа осуществляется дистанционным работником на территории Российской Федерации, за исключением определенных территорий и местностей. Нарушение указанного условия можно будет предусмотреть в качестве дополнительного основания для прекращения трудового договора о дистанционной работе.

Необходимым представляется указание условия о месте работы и в случаях, если выполнение трудовой функции дистанционного работника будет связано с командированием. Согласно ст. 166 ТК РФ, служебная командировка – это поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Из определения дистанционной работы, следует, что для такого работника местом постоянной работы является место его нахождения. Соответственно, командировкой будет являться и поездка работника в место нахождения работодателя, а также работник имеет право на возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. Более того, исходя из правовой позиции Минфина РФ к суммам возмещения командировочных расходов работника применяются нормы ст. 217 НК РФ, а именно – они не подлежат обложению налогом на доходы физических лиц¹.

Такая необходимость может возникнуть и при решении вопроса о сохранении за работником права на получение пособия по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет и в др. случаях. Таким образом, правовой смысл включения в трудовой договор условия о месте работы заключается в том, чтобы обеспечить дистанционному работнику возможность получать установленные законом гарантии и компенсации, обусловленные работой в конкретной местности. В связи с этим, в целях недопущения недопонимания и конфликтов, рекомендуется в обязательном порядке указывать место выполнения работы и в трудовом договоре о дистанционной работе.

Также, специфика дистанционной занятости предопределяет потребность пересмотреть классическое понятие «места работы» и соответственно термин «рабочее место». Для более эффективного регулирования дистанционного труда с учетом разъяснений органов исполнительной власти по этому вопросу, целесообразно отразить понятие «рабочее место» дистанционного работника в гл. 49.1 ТК РФ через фактическое место выполнения трудовой функции, то есть место его нахождения.

¹ Письмо Министерства финансов Российской Федерации от 01 августа 2013 г. № 03-03-06/1/30978 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».

В дополнение к вопросу о месте работы дистанционного работника, следует отметить, что, исходя из системного толкования норм ТК РФ и НК РФ, заключение трудового договора о дистанционной работе не приводит к образованию обособленного подразделения, так как отличительным признаком последнего является наличие в нем оборудованных стационарных рабочих мест, созданных на срок более одного месяца. Однако, рассматривая данный вопрос с точки зрения налогового бремени работодателя, Минфин РФ в целом, поддерживая данную позицию, тем не менее оставляет право принимать решение по указанному вопросу за налоговым органом¹.

Оформление дистанционных трудовых отношений возможно двумя способами. Первое – заключение трудового договора в письменной форме по правилам гл. 11 ТК РФ. Второй, согласно ст. 312.1 ТК РФ, осуществляется путем обмена электронными документами, что в свою очередь требует усиленной квалифицированной подписи (далее – УКП) сторон трудового договора. ТК РФ упоминает именно квалифицированную электронную подпись, так как информация в электронной форме, подписанная такой подписью, признается электронным документом, равнозначному документу на бумажном носителе, подписанному собственноручной подписью. Важно, что такая подпись признается действительной до тех пор, пока решением суда не установлено иное. Это обусловлено необходимостью обеспечения стабильности трудового правоотношения. Однако следует подчеркнуть, что случаи использования электронной цифровой подписи ограничены ст. 312.1 ТК РФ. Не всякая работа в другом городе вне места нахождения работодателя с использованием сети Интернет является дистанционной и, следовательно, обязанность предоставления электронной цифровой подписи у работодателя возникает лишь при реализации отношений, к которым применяются положения гл. 49.1 ТК РФ².

Безусловно, возможность использования электронного документооборота – это значительный шаг вперед, однако не следует забывать о том, что это потребует затрат как со стороны работника, так и со стороны работодателя. Например, для того чтобы получить УКП, необходимо пройти определенную процедуру: получить сертификат аккредитованного удостоверяющего центра, который гарантирует ее подлинность, установить необходимое программное обеспечение и т.д. Также, возможно злоупотребление работодателем данными полномочиями. Так, на практике распространены случаи, когда работодатель в нарушение ст. 312.1 ТК РФ осуществляет с работником обмен информацией посредством сети Интернет, при

¹ Письмо Министерства финансов Российской Федерации от 17 июля 2013 г. № 03-02-07/1/27861 // Справочная правовая система «Гарант».

² Апелляционное определение Свердловского областного суда от 20 ноября 2015 г. по делу № 33-16958/2015 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».

этом не производя обмен электронными документами с использованием усиленных квалифицированных электронных подписей¹.

Злоупотребление работодателем прав по использованию электронного документооборота также возможно, в частности, если сведения о дистанционной работе в трудовую книжку не вносились, что допустимо по желанию работника. В таком случае основным источником, подтверждающим эту трудовую деятельность, будет являться впоследствии бумажный экземпляр трудового договора, а не электронный (абз. 6 ст. 312.2 ТК РФ). Соответственно, если работодатель не направил работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора на бумажном носителе, при оспаривании подлинности У КП ставится под сомнение и само наличие трудовых отношений. Так, суд, рассматривая дело об установлении факта трудовых отношений, отказал в удовлетворении заявленных требований с указанием того, что истцом не были предоставлены доказательства того, что у него есть усиленная квалифицированная электронная подпись, что свидетельствует об отсутствии самой возможности работать дистанционно². Очевидно, что на практике доказать характер дистанционной работы весьма сложно, в связи с чем, суды неоднократно обращают внимание сторон трудовых отношений на важность надлежащего оформления трудового договора о дистанционной работе³.

Исходя из этого, в целях обеспечения стабильности трудовых отношений, суды вынуждены искать иные пути решения данного вопроса. Например, Пленум ВС РФ в отношении микропредприятий прямо указал на электронную переписку как доказательство существования трудовых отношений⁴. Очевидно, что аналогичная позиция применима к трудовым отношениям независимо от размера работодателя. Такого же мнения придерживаются и суды общей юрисдикции⁵.

В целом, использование электронного документооборота распространяется не только на взаимодействие с потенциальным работником, но и дистанционный работник также имеет право общаться с работодателем посредством направления электронного документа, в том числе и при необходимости обращения с заявлением, предоставления объяснения,

¹ Апелляционное определение Верховного Суда Республики Карелия от 05 марта 2019 г. по делу № 33-632/2019 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».

² Решение Кировского районного суда г. Екатеринбурга Свердловской области от 13 января 2016 г. по делу № 2-1033/2016 // Справочная правовая система «Гарант».

³ Апелляционное определение Томского областного суда от 27 сентября 2019 г. по делу № 33-2883/2019 // Справочная правовая система «Гарант».

⁴ Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2018. № 7.

⁵ Решение Кировского районного суда г. Екатеринбурга Свердловской области от 06 июля 2016 г. по делу № 2-4775/2016 // Справочная правовая система «Гарант».

направления соответствующих документов для обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и др. Это значительно упрощает документооборот и взаимосвязь между сторонами трудового договора. Однако следует помнить, что в соответствии с требованиями ст. 312.1 ТК РФ, каждая из сторон электронного обмена документами обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный трудовым договором о дистанционной работе. Невыполнение работником данного требования приравнивается к неисполнению работником трудовых обязанностей, что является основанием для дисциплинарного взыскания¹.

Интересно, что ТК РФ предусматривает обязанность работодателя ознакомить дистанционных работников с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами не только под роспись, но и письменно. В случае несоблюдения данного требования, приказы работодателя будут признаны незаконными². В связи с такими нововведениями возникает ряд вопросов о том, каким образом работник при приеме на работу должен быть ознакомлен с вышеперечисленными актами, так как на практике работодатели неохотно соглашались направлять потенциальному работнику по электронной почте отсканированные экземпляры действующих в организации локальных нормативных актов. Представляется, что альтернативой реализации такого способа может стать пересылка работнику текста документа в формате Word, PDF и др. в целях ознакомления работника с его содержанием.

В то же время необходимо помнить, как отмечено в п. 27 постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»³, при реализации гарантий, предоставляемых ТК РФ работникам, в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников. Из этого следует, что, если трудовым договором взаимодействие между работодателем и дистанционным работником осуществляется путем обмена электронными документами, а работник направляет работодателю по своему усмотрению часть документов по электронной почте, а часть по почте, и это приводит к затягиванию трудового процесса либо вынужденному

¹ Решение Красносельского районного суда г. Санкт-Петербурга от 28 марта 2019 г. по делу № 2-6629/2018 // <https://sudact.ru/regular/doc/bwCiwqBrdOox/> (дата обращения: 25.04.2020).

² Решение Советского районного суда г. Омска от 23 августа 2019 г. по делу № 2-2382/2019 // <https://sudact.ru/regular/doc/QaL02LysQ3ds/> (дата обращения: 27.04.2020).

³ Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

нарушению работодателем установленных ТК РФ сроков различных процедур, такие действия несомненно являются злоупотреблением работником своим правом¹.

Несмотря на специфику взаимодействия сторон трудового договора о дистанционной работе, общее правило о вступлении в силу трудового договора, предусмотренного ст. 61 ТК РФ, распространяется и на данные отношения. Так, суд признал сложившиеся отношения между работником и нанимателем трудовыми на основании предоставленной электронной переписки с генеральным директором компании, который давал истцу поручения по работе, отчеты о проделанной работе, письменные консультации по правовым вопросам².

Тем не менее, с учетом преобладающего значения социальной функции трудового права, а также необходимости создания условий, доступных для соблюдения участниками правоотношений, вполне оправдан осторожный подход к введению электронного документооборота в практику, в том числе из-за отсутствия упорядоченной системы хранения таких электронных документов, что вынуждает систематизировать и хранить их бумажные копии, а иногда вести двойную форму одновременно.

С учетом вышесказанного, очевидно, что в настоящее время получение УКП является сложным и дорогостоящим процессом, что, в свою очередь, тормозит процесс замены бумажного документооборота электронным и является сдерживающим фактором для еще более широкого использования дистанционной занятости. Для решения данной проблемы представляется целесообразным введение такого вида получения государственной услуги, как оформление электронной усиленной квалифицированной подписи. Получение указанной подписи бесплатно в центрах предоставления государственных услуг существенно упростит введение электронного документооборота и позволит вовлечь в экономическую деятельность большое число незанятого населения.

Согласно ст. 312.2 ТК РФ стороны трудового отношения в рамках дистанционного труда могут прийти к соглашению о том, чтобы сведения о дистанционной работе не вносились в трудовую книжку дистанционного работника, а при заключении трудового договора впервые трудовая книжка не оформлялась. Закрепление данного правила, явилось первым существенным выведением трудовых книжек из оборота. Однако применение данной нормы может привести к трудностям исчисления трудового стажа работника либо к ситуации, когда следующий работодатель откажется заводить трудовую книжку. Так, согласно

¹ Определение Московского городского суда от 26 декабря 2017 г. по делу № 4г/10-14184/17 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».

² Решение Кировского районного суда г. Екатеринбурга Свердловской области от 06 июля 2016 г. по делу № 2-4775/2016 // Справочная правовая система «Гарант».

Постановлению Конституционного Суда Российской Федерации¹, запись в трудовой книжке регистрирует наличие трудового стажа, позволяет доказать его существование при возникновении спорной ситуации, при которой работодатель не уплачивал страховые взносы. Это приводит к тому, что Пенсионный фонд Российской Федерации отказывается признавать периоды трудовой деятельности граждан, за которых работодатель не уплачивал страховые взносы, в трудовой стаж застрахованного лица.

В связи с этим для решения указанной проблемы на сегодняшний день представляется разумным сделать данную норму императивной либо законодательно предусмотреть обязанность вести электронный учет сведений, заносимых в трудовую книжку, а также процедуру ведения и требования к данному учету. Также, начиная с января 2021 г., появится еще один способ решения данного вопроса в связи с переходом на электронные трудовые книжки. Каждый работник до конца 2020 г. обязан подать заявление о желании сохранить трудовую книжку в традиционной версии либо о согласии с ведением ее только в электронном формате. В последнем случае работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации. При желании работника сохранить трудовую книжку на бумажном носителе, работодатель наряду с электронной книжкой продолжит вносить сведения о трудовой деятельности и в бумажную. Разумеется, данные нововведения распространяются и на дистанционных работников.

Следует еще раз подчеркнуть, что помимо общих условий, которые должны быть включены в трудовой договор с дистанционным работником (ст. 57 ТК РФ), его содержание отличается рядом особенностей. В обязательном порядке в трудовом договоре должно быть указано, что это именно трудовой договор о дистанционной работе, так как это определяет специфику правового статуса работника по данному договору и обуславливает применение к нему специальных норм ТК РФ, закрепленных в гл. 49.1².

По итогам рассмотрения данного параграфа мы пришли к следующим выводам:

¹ Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 10 июля 2007 г. № 9-П «По делу о проверке конституционности пункта 1 статьи 10 и пункта 2 статьи 13 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» и абзаца третьего пункта 7 Правил учета страховых взносов, включаемых в расчетный пенсионный капитал, в связи с запросами Верховного Суда Российской Федерации и Учалинского районного суда Республики Башкортостан и жалобами граждан А. В. Докукина, А. С. Муратова и Т. В. Шестаковой» // Собрание законодательства РФ. 2007. № 29. Ст. 3744.

² Апелляционное определение Московского городского суда от 14 марта 2017 г. по делу № 33-4599/2017 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».

1. В связи с необходимостью обеспечения возможности трудоустроить на условиях дистанционной работы таких специалистов, чей труд не связан с работой, например, в Интернете, но при этом может носить как интеллектуальный, так и физический характер, предлагается расширить круг потенциальных дистанционных работников, заменив в ч. 1 ст. 312.1 ТК РФ слова «при условии использования» словами «в том числе с использованием».

2. В целях защиты прав работников, выполняющих трудовую функцию в режиме дистанционной работы, предлагаем также предусмотреть группы работников, имеющих преимущественное право на заключение дистанционного трудового договора, так как это послужит дополнительной возможностью реализации трудового потенциала лиц с семейными обязанностями и ограниченными возможностями (например, для инвалидов, женщин, имеющих детей, не достигших шестнадцати лет, лиц, осуществляющих уход за тяжелобольными, лиц, достигших 65-летнего возраста).

3. В силу ограничительного толкования положений закона органами исполнительной власти в части возможности заключения договоров о дистанционном труде с иностранными работниками представляется необходимым, чтобы нормы, регламентирующие данную возможность, были включены либо в ТК РФ, либо в Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».

4. Рабочее место, в том смысле, как оно понимается в ст. 209 ТК РФ, модифицируется применительно к дистанционным трудовым отношениям и из определения дистанционной работы следует, что в качестве места постоянной работы дистанционного работника является место его нахождения (место исполнения трудовых обязанностей). Исходя из этого, для более эффективного регулирования дистанционного труда с учетом разъяснений органов исполнительной власти по этому вопросу, целесообразно отразить понятие «рабочее место» дистанционного работника в гл. 49.1 ТК РФ через фактическое место выполнения трудовой функции, то есть место его нахождения.

4. Также, для ускорения процесса замены бумажного документооборота электронным представляется целесообразным введение такого вида получения государственной услуги, как оформление электронной усиленной квалифицированной подписи, что существенно упростит введение электронного документооборота и позволит вовлечь в экономическую деятельность большое число незанятого населения.

В целом, хочется подчеркнуть, что сторонам дистанционного трудового отношения предоставлены более широкие возможности по определению условий трудового договора по сравнению с традиционным.

3.2. Особенности организации и охраны труда дистанционных работников.

Обязанности обеспечивать безопасность и соответствующие условия труда, предусмотренная ст. 22 ТК РФ, коррелирует обязанность работника, указанной в ст. 21 ТК РФ соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда. Данные взаимные требования распространяются и на дистанционные трудовые отношения, хотя в условиях удаленной занятости их соблюдение может стать простой формальностью.

Это обусловлено следующим: во-первых, специфика дистанционного труда такова, что возможность выполнения данных обязанностей работодателя в полном объеме сильно ограничена, об этом, в том числе, говорит закрытый перечень действий в ст. 312.3 ТК РФ, которые обязан выполнять работодатель в тех или иных случаях; во-вторых, как уже отмечалось в предыдущем параграфе, в рамках российского законодательства работодатель весьма ограничен во возможностях осуществления контроля за соблюдением работником требований по охране труда; в-третьих, данные требования распространяются на работника лишь в отношении оборудования и программно-технических и иных средств, рекомендованных для аренды либо предоставленных работодателем.

В связи с этим, некоторые ученые считают, что так как многие обязанности работодателя не могут быть выполнены по объективным причинам, работник сам должен позаботиться о безопасности при выполнении работы¹. Таким образом, особенности трудового договора о дистанционной обуславливают объем обязанностей работодателя в сфере организации и охраны труда соответствующих работников.

Согласно ст. 21 ТК РФ, работник имеет право на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором. В условиях удаленной работы данное право наиболее трансформируется, так как организация рабочего места, зачастую осуществляется самим работником. К тому же, в соответствии со ст. 3 ФЗ № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» рабочие места дистанционных работников не подлежат специальной оценке². Исключение из сферы распространения данного института дистанционных трудовых отношений предопределяет соответствующие трудности для дистанционных работников. В частности, телеработники не могут воспользоваться правом на отпуск, который

¹ См. об этом подробнее: Комментарий к Трудовому кодексу / под ред. А.М Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. М., 2015. С. 648.

² Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ (ред. от 27.12.2018) «О специальной оценке условий труда» // Российская газета. 2013. № 295.

предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, так как признание условий труда таковыми согласно ст. 117 ТК РФ осуществляется по результатам специальной оценки условий труда, и, соответственно их отнесение к вредным условиям труда 2-й, 3-й или 4-й степени либо опасным условиям труда¹.

Кроме того, ранее, в соответствии с п. 47 Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда² работник имел право обратиться с заявлением к работодателю о проведении такой аттестации на его рабочем месте, а работодатель при этом обязан был провести внеплановую аттестацию. В настоящее время Федеральный закон № 426-ФЗ такой возможности не предусматривает. Однако мы согласны с Н. Л. Лютовым, который отмечал противоречие данного Федерального закона Европейской социальной хартии³, так как требования безопасности и гигиены труда должны распространяться на всех работающих, все рабочие места и секторы экономики⁴. Соответственно, требования о специальной оценке условий труда, должны применяться и в отношении категорий работников, исключенных в соответствии с ч. 3 ст. 3 рассматриваемого Федерального закона.

По смыслу ст. 56 ТК РФ обязанность обеспечить работнику условия труда, предусмотренные трудовым договором лежит на работодателе, а ст. 312.3 ТК РФ конкретизирует данную обязанность, закрепляя, что работодатель, в случаях, оговоренных в трудовом договоре, обязан обеспечить работника программно-техническими средствами, необходимыми для исполнения им своих трудовых обязанностей. Неисполнение работником своих трудовых обязанностей в силу непредоставления указанных средств, документов, электронной цифровой подписи, удаленного доступа к сервисам либо несвоевременного их предоставления не может быть признано виновным неисполнением и, как следствие, основанием увольнения⁵.

В случае же, если у работника отсутствует техническая возможность исполнять трудовые обязанности, а трудовой договор, заключенный между сторонами, обязанности работодателя обеспечить работника программно-техническими средствами не содержит, то неисполнение трудовых обязанностей в данном случае является дисциплинарным проступком⁶.

¹ Климова М.А. Отпускные, больничные: расчеты с работником. М., 2014. С.64.

² Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда» от 26 апреля 2011 г. № 342н // Российская газета. 2011. (утратил силу).

³ Европейская социальная хартия (принята в г. Страсбурге 03 мая 1996 г.) // Бюллетень международных договоров. 2010. № 4. С. 17 –67.

⁴ Лютов Н.Л. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство. М., 2015. С. 141.

⁵ Апелляционное определение Новосибирского областного суда от 03 октября 2019 г. по делу № 33-10018/2019 // <https://sudact.ru/regular/doc/6Dx67RLGfmYQ/> (дата обращения: 15.05.2020).

⁶ Решение Красносельского районного суда г. Санкт-Петербурга от 18 июля 2019 г. по делу № 2-1186/2019 // Справочная правовая система «Гарант».

Что касается правового регулирования обязательного социального страхования удаленных работников, важно отметить его императивный характер. Общие нормы и правила, составляющие основу данного института, в равной степени распространяются и на дистанционных работников. Данный подход нашел отражение не только в российских нормах права, но и на международном уровне. В частности, подобные нормы можно найти в уже упомянутой ранее Конвенции МОТ № 177, которая провозглашает, что национальная политика в отношении лиц, работающих вне помещений работодателя, должна способствовать равенству в обращении между ними и другими наемными работниками, в том числе и в области безопасности и гигиены труда, защиты материнства и т.д. посредством систем социального обеспечения.

Однако невозможно не отметить взаимосвязь объема требований по охране труда и их соблюдение, а также частоту несчастных случаев на производстве, в том числе и в условиях удаленной работы. В ст. 312.3 ТК РФ указаны лишь три обязанности в данной области, что является результатом лимитирования обязанностей работодателя, указанных в ст. 212 ТК РФ: расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в установленном порядке; выполнение предписаний надзорных органов и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные сроки; обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, и, в дополнение, работодатель знакомит работника с требованиями охраны труда.

Последнее требование порой трактуется как необходимость проведения в отношении дистанционных работников инструктажей по охране труда (вводных, первичных и повторных). Однако представляется более правильным рассуждать так: проведение инструктажа по охране труда является самостоятельной обязанностью работодателя, которая установлена абз. 8 ч. 2 ст. 212 ТК РФ и в ст. 312.3 ТК РФ не перечислена, в связи с чем на дистанционных работников не распространяется. Данная точка зрения также находит отражение в судебной практике¹. Иные обязанности работодателя в данной сфере на дистанционных работников также не распространяются.

И действительно, как справедливо отмечает С. Ю. Головина², многие обязанности работодателя по охране труда в силу объективных причин не могут быть им выполнены, например, обеспечение контроля за состоянием условий труда на рабочем месте, принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций.

¹ Решение Ханты-Мансийского районного суда Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 11 июля 2016 г. № 12-460/2016 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».

² Головина С.Ю. О некоторых тенденциях развития трудового права России в современных экономических условиях. М., 2015. С. 309 - 315.

Тем не менее, если произошел несчастный случай, расследование и учет все же будет проводиться по правилам, установленным ст. 228 - 231 ТК РФ. Для правильной квалификации события необходимо исследовать множество юридически значимых обстоятельств: является ли пострадавший лицом, участвующим в производственной деятельности работодателя, указан ли несчастный случай в специальном перечне в качестве такового, имеются ли обстоятельства, которые можно расценить как не связанные с производством и т. д.¹. Однако на практике не ясно, какими критериями необходимо руководствоваться для установления связи травмы или профессионального заболевания с выполнением работником трудовой функции, особенно, если учитывать, что в соответствии со ст. 312.4 ТК РФ режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им, как правило, по своему усмотрению. Более того, для страховщика первостепенным документом, доказывающим факт случившегося, является акт о несчастном случае, а не как не запись в листке нетрудоспособности.

Также проблемным является вопрос определения виновных лиц. В случае, если работник в процессе работы задействует свое оборудование, то работодатель может провести инструктаж по технике безопасности, но не обязан это делать. Поэтому, с учетом пробельности регулирования вопросов охраны труда дистанционных работников, а также того, что работодатель в любом случае не освобождается от обязанности провести учет и расследование несчастного случая, работодателям надлежит основательно и со всей серьезностью подходить к решению возникающих на практике ситуаций. Например, решением проблемы может стать разработанная работодателем инструкция, содержащая указания о том, как сохранить обстановку на месте происшествия до начала расследования либо зафиксировать ее.

Стоит отметить и то, что работодатель обязан проводить медицинские осмотры работников, заключивших трудовой договор о дистанционной работе. Данная обязанность прямо не указана в законе, но можно найти соответствующие положения в разъяснениях федеральных органов власти, в частности, если телеработники трудятся на определенных видах работ, требующих прохождения предварительных и периодических медицинских осмотров, то работодатель обязан организовать проведение таких медицинских осмотров². Так, необходимо учитывать гигиенические требования к персональным электронно-

¹ Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 10 марта 2011 г. № 2 «О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» // Российская газета. 2011. № 57.

² Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) от 12 апреля 2011 г. № 302н (в ред. от 05.12.2014) // Российская газета. 2011.

вычислительным машинам и организации работы, в соответствии с которыми лица, работающие с ПЭВМ более 50 % рабочего времени, должны проходить при поступлении на работу обязательные предварительные медицинские осмотры в установленном порядке.

Таким образом, подводя итог, можно сделать вывод, что главной особенностью охраны труда дистанционных работников является ограниченный круг обязанностей работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда соответствующей категории работников. Данная отличительная черта предопределена спецификой заключаемого с дистанционным работником трудового договора и, прежде всего, отсутствием рабочего места в его классическом смысле.

Необходимо учитывать, что перечень действий в ст. 312.3 ТК РФ, которые обязан выполнять работодатель, является закрытым, и иные обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда на дистанционных работников не распространяются. Одним из ярких изъятий является то, что в отношении условий труда дистанционных работников не проводится их специальная оценка, что, в свою очередь, негативно отражается на правах дистанционного работника. Вне всякого сомнения, дистанционные работники лишены существенной части прав на защиту, предоставляемой общими правилами трудового права иным категориям работников. Исходя из этого, представляется правильным пересмотреть перечень изъятий, касающихся обязанностей работодателя в области обеспечения безопасности и охраны труда дистанционных работников, в сторону их сокращения.

3.3. Особенности изменения и прекращения трудового договора с дистанционными работниками.

Стороны трудового договора о дистанционной работе вправе решать по договоренности, за известными исключениями, вопрос об изменении трудового договора, который оформляется дополнительным соглашением путем обмена электронными документами с электронной подписью и является неотъемлемой частью трудового договора. Разумно применить по аналогии с ч. 2 ст. 312.2 ТК РФ процедуру обмена документами: не позднее трех календарных дней со дня заключения соглашения работодатель обязан направить дистанционному работнику заказным письмом с уведомлением оформленный надлежащим образом экземпляр данного соглашения на бумажном носителе. В остальном, данный институт подчиняется общим правилам гл. 12 ТК РФ.

Хотелось бы рассмотреть наиболее распространенные проблемы, связанные с особенностями изменения трудового договора о дистанционной работе. Так, на практике возникает вопрос: можно ли внести в традиционный трудовой договор изменения, направленные на переход к дистанционному режиму работы? В законодательстве запрета нет, а потому на практике такие изменения оформляются, либо дополнительным соглашением к трудовому договору, либо в одностороннем порядке работодателем по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда. К тому же, многие компании, как мы видим из примеров, приведенных в первой главе, включают в дополнительное соглашение право работодателя отменить такие изменения и вернуть работника на стационарное рабочее место. Однако такое условие может быть расценено как снижение гарантий прав работника, так как работодатель, злоупотребляя своим правом, может менять характер труда работника в своих интересах. Также необходимо отметить, что отказ работника от продолжения работы в дистанционном режиме, осуществляемой ранее в офисе, может повлечь расторжение трудового договора¹.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что при изменении условий трудового договора в дополнительном соглашении можно установить дистанционный характер труда и соответственно применять к отношениям особенности правового регулирования, указанные в гл. 49.1 ТК РФ, независимо от того, был ли изначально заключен трудовой договор о дистанционной работе или такие изменения вносились в традиционный трудовой договор.

Рассмотрим обратную ситуацию: возможно ли изменение в рамках ст. 74 ТК РФ условия трудового договора о работе дома на условие о работе в офисе? Судебная практика в этой части неоднозначна. В одном случае, суд посчитал, что изменение определенных сторонами условий трудового договора не имело связи с изменением организационных или технологических условий труда в организации². В другом случае, суд пришел к выводу, что изменение условий о дистанционном рабочем месте на стационарное, как одного из обязательных условий трудового договора, может рассматриваться как структурная реорганизация производства³.

Разумеется, противоположность принятых решений обуславливается фактическими обстоятельствами каждой конкретной ситуации. Однако из анализа данных судебных

¹ Решение Московского городского суда от 18 ноября 2014 г. по делу № 33-23930/2014 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».

² Апелляционное определение Московского городского суда от 4 апреля 2019 г. по делу № 33-14969/2019 // Справочная правовая система «Гарант».

³ Апелляционное определение Кемеровского областного суда от 18 мая 2017 г. по делу № 33-4529 // Справочная правовая система «Гарант».

решений можно сделать вывод о том, что изменить условие трудового договора о работе дома на условие о работе в офисе в рамках ст. 74 ТК РФ возможно лишь при условии, если это сопровождается принятием мер, которые приводят к повышению эффективности работы целого предприятия, при условии соблюдения процедуры реализации такого изменения, а также если происходит уточнение или конкретизация трудовой функции работника, но не ее существенное изменение.

В случаях, когда контроль работодателя за процессом выполнения работы ограничен, возникают вопросы о том, каким образом можно учитывать фактически отработанное время, отвечать за безопасность и охрану труда. В связи с этим, особый интерес представляет прекращение трудового договора с дистанционным работником.

Как показывает судебная практика, большинство дел связаны с увольнением дистанционных работников ввиду предоставления работодателям возможности договорного регулирования дополнительных оснований для прекращения трудового договора. Порядок расторжения трудового договора с дистанционным работником урегулирован ст. 312.5 ТК РФ. Указанная норма является одной из наиболее гибких в регулировании дистанционной занятости, делая при этом технически процедуру увольнения работника одной из самых уязвимых. Очевидно, что с одной стороны, ст. 312.5 ТК РФ предоставляет свободу сторонам при формулировании подобных оснований и возможность в любое удобное время без труда расторгнуть трудовой договор с дистанционным работником. То есть, по своей сути, данные основания зачастую используются для того, чтобы избежать дисциплинарных процедур. С другой стороны, такие основания должны вытекать из специфики и особого характера дистанционной работы, так как их целью является дополнять общие основания прекращения трудовых отношений, а не подменять их или другие институты, снижая гарантии работников.

На практике довольно часто даже встречаются случаи, когда применяется сразу два дополнительных основания расторжения трудового договора. При этом суды подчеркивают, что само по себе включение двух оснований расторжения договора в приказ об увольнении не может свидетельствовать о незаконности увольнения¹.

В научной литературе также весьма неоднозначно оценивается возможность закрепления в трудовом договоре о дистанционной работе оснований для его расторжения по инициативе работодателя помимо указанных в ст. 81 ТК РФ. Согласно первому подходу, данная практика является дискриминационной². Сторонники второго подхода допускают

¹ Апелляционное определение Московского городского суда от 12 апреля 2017 г. № 33-4427/2017 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».

² Закалюжная Н.В. Особенности, возникающие при реализации прав работника в дистанционном трудовом отношении // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 4. С. 46.

включение в договор некоторых оснований, таких, как невыход на связь по неизвестным причинам более одного месяца или неоднократное нарушение срока выполнения работ¹.

На наш взгляд, данная норма в том ее виде, в котором она отражена сейчас, в определенной степени дискриминирует дистанционных работников по сравнению с большинством других категорий работников, в отношении которых дополнительные основания расторжения трудового договора отсутствуют, так как по факту нет никаких объективных причин для их выделения. Кроме того, работник сам по себе является экономически более слабой стороной. Применение же данного правила порождает многочисленные судебные споры, в том числе и с процессуальной точки зрения².

В то же время, если в содержании заключенного сторонами трудового договора (с учетом всех дополнительных соглашений о переходе на режим дистанционной работы) отсутствуют четко сформулированные дополнительные основания его расторжения, то работодатель не может ссылаться на тот факт, что такое основание вытекает из закрепленных в трудовом договоре трудовых обязанностей работника и, следовательно, увольнение работника по правилам ст. 312.5. ТК РФ не может быть признано законным³.

Поэтому, поскольку законодатель все-таки допускает установление в трудовом договоре дополнительных оснований расторжения, важно отметить, что они не должны носить дискриминационный характер, должны быть согласованы сторонами, что обязательно подтверждается подписью работника, должны быть связаны с характером дистанционной работы, не должны подменять общие основания для расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Следует отметить, что в трудовом законодательстве Республики Казахстан и Республики Беларусь правило, аналогичное ч. 1 ст. 312.5 ТК РФ, отсутствует.

В связи с этим представляется разумным закрепить непосредственно в ТК РФ открытый перечень нескольких общих формулировок дополнительных оснований расторжения трудового договора, например, непредставление или несвоевременное представление отчетов, невыход на связь более 1 месяца, намеренный переезд работника в территории, проживание на которых дает право на получение специальных льгот и компенсаций и т.д. Показательным является следующий пример: суд указал на законность увольнения дистанционного работника в связи с неоднократным нарушением сроков сдачи еженедельной и ежемесячной

¹ Чудиновских М.В. Регулирование дистанционного труда в странах Евразийского экономического союза // Евразийская адвокатура. 2018. № 4 (35). С. 111.

² Решение Приволжского районного суда г. Казани от 11 июня 2014 г. № М-1951/2014 по делу № 2-3092/14 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».

³ Апелляционное определение Свердловского областного суда от 11 мая 2017 г. по делу № 33-7310/2017// Справочная правовая система «Консультант Плюс».

отчетности, так как данное основание было предусмотрено в тексте трудового договора о дистанционной работе и соответствует положениям ч. 1 ст. 312.5 ТК РФ¹.

Также целесообразно определить сроки заблаговременного уведомления работника об увольнении по соответствующим основаниям или способ определения указанных сроков. Право трудящихся на это провозглашается в Европейской социальной хартии, и уже существует судебная практика, согласно которой суды признают неправомерность действий некоторых работодателей, которые закрепляют за собой право в любой момент, например, в связи с нецелесообразностью дальнейшего сотрудничества, расторгнуть трудовой договор².

Не следует также забывать, что в силу особенностей взаимодействия работодателя с дистанционным работником при расторжении трудового договора необходимо соблюдать ряд обязательных правил. По смыслу ст. 312.5 ТК РФ работодатель вправе направить работнику приказ об увольнении в форме электронного документа, но это не освобождает работодателя также направить приказ об увольнении работника на бумажном носителе по почте заказным письмом с уведомлением. При этом приказ об увольнении в форме электронного документа в обязательном порядке должен быть подписан усиленной квалифицированной электронной подписью. В случае несоблюдения указанных положений, увольнение будет признано незаконным. На это неоднократно обращали внимание и суды³.

Более того, необходимо учитывать, что ряд общих оснований, закрепленных в ст. 81 ТК РФ не всегда могут быть применимы к дистанционному работнику. В частности, весьма интересной и в тоже время наиболее спорной и неоднозначной является судебная практика по вопросам увольнения дистанционного работника за прогул. Определение дистанционной работы предполагает ее выполнение исключительно вне какого-либо места, прямо или косвенно находящегося под контролем работодателя. Исходя из этого у работодателя отсутствует сама возможность проконтролировать, что в течение 4 часов подряд или целый день работник отсутствовал на рабочем месте. Тем не менее, судебная практика в этом вопросе разнится.

Некоторые суды высказываются о том, что по характеру условий работы дистанционный работник, находясь вне стационарного рабочего места более 4 часов подряд, не совершает тем самым прогула. Даже при условии, если его вызвал работодатель, к нему не

¹ Решение Учалинского районного суда Республики Башкортостан от 24 ноября 2015 г. по делу № 2-2973/2015 // Справочная правовая система «Гарант».

² Апелляционное определение Московского городского суда от 20 января 2015 г. по делу № 33-1146/2015 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».

³ Решение Куйбышевского районного суда г. Иркутска 26 сентября 2019 г. по делу № 2-1811/2019 // Справочная правовая система «Гарант».

может быть применено увольнение, как дисциплинарное взыскание¹. Данную позицию поддержал и ВС РФ. Отменяя судебные решения нижестоящих судов, ВС РФ подчеркнул, что в трудовых правоотношениях «существо преобладает над формой»².

Однако при рассмотрении законности такого увольнения суды иногда встают и на сторону работодателя. Например, суд признал законным увольнение за прогул медицинского представителя, не явившегося на встречу с клиентом, хотя она проводилась и не на территории работодателя³. Аналогичное решение было принято и в ситуации, когда региональный менеджер по продажам в свои рабочие дни вообще находился в другой стране, где, как указал суд, не было клиентов, с которыми он мог бы работать⁴. Тем не менее, пока единой практики по данному вопросу не сложилось, следует учитывать, что увольнение дистанционного работника за прогул является крайне спорным решением, учитывая по меньшей мере сложность доказывания факта прогула.

В развитие темы контроля со стороны работодателя, представляет интерес решение суда о взыскании в пользу работника в качестве ущерба суммы, потраченной им на необходимое по работе возвращение из Королевства Камбоджа⁵. Апелляционным судом решение было отменено, с указанием, что необходимости осуществления трудовых обязанностей в Королевстве Камбоджа не было. Данный пример подчеркивает тот факт, что трудовая деятельность дистанционного характера может осуществляться в любом подходящем месте. Это усложняет контроль за дистанционным работником и порождает на практике конфликт интересов.

Учитывая неоднозначную практику судов по рассматриваемым вопросам, а также возрастающую роль для правоприменения обзоров судебной практики и постановлений Пленума ВС РФ представляется целесообразным обобщение судебной практики о дистанционной работе на уровне ВС РФ.

Поскольку чаще всего при возникновении вопроса о привлечении телеработников к дисциплинарной ответственности, применяется дисциплинарное взыскание в виде увольнения, постольку представляется разумным рассмотреть данный аспект в рамках указанной проблемы. При всевозможных положительных аспектах дистанционной работы,

¹ Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 25 мая 2015 г. по делу № 33-7498/2015 // Справочная правовая система «Гарант».

² Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 16 сентября 2019 г. № 5-КГ19-106 // <https://legalacts.ru/sud/opredelenie-sudebnoi-kollegii-po-grazhdanskim-delam-verkhovnogo-suda-rossiiskoi-federatsii-ot-16092019-n-5-kg19-106/> (дата обращения: 12.05.2020).

³ Определение Краснодарского краевого суда от 07 июня 2018 г. № 33-16435/2018 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».

⁴ Определение Волгоградского областного суда от 15 марта 2018 г. № 33-3875/2018 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».

⁵ Апелляционное определение Курганского областного суда от 11 июня 2015 г. по делу № 33-1534/2015 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».

существуют и ее минусы, а именно, на практике часто нарушается или в принципе избегается процедура привлечения к дисциплинарной ответственности дистанционного работника ввиду того, что работодатели сами не понимают, как правильно работает эта конструкция, либо не хотят применять данную процедуру ввиду ее тяжеловесности. Тем не менее, механизм привлечения к дисциплинарной ответственности дистанционного работника схож со стандартной процедурой, но с учетом использования электронного документооборота и иными особенностями. Так, суд отказал в удовлетворении требований работника об отмене приказа о дисциплинарной ответственности, так как истец пропустил срок для обращения в суд. Срок для обращения за защитой трудовых прав в данном случае должен исчисляться с момента получения истцом на почте телеграммы с уведомлением об увольнении¹.

Согласно ст. 193 ТК РФ, порядок применения дисциплинарных взысканий, которыми являются замечание, выговор и увольнение по соответствующим основаниям, соблюдается лишь при их наложении. Отсюда возникает вопрос: обязан ли работодатель соблюдать процедуру наложения дисциплинарного взыскания в случае увольнения дистанционного работника по дополнительному основанию, предусмотренному трудовым договором?

Исходя из анализа судебной практики, можно сделать вывод, что ответ на данный вопрос зависит от формулировки дополнительного основания увольнения, предусмотренного трудовым договором. В каждом конкретном случае суду необходимо выяснить, действительно ли в трудовом договоре закреплено самостоятельное основание его расторжения, которое не подпадает под одно из перечня ст. 81 ТК РФ².

Следует также помнить, что после истечения срока трудового договора, дистанционный работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, так как в случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора и работник продолжает работу после истечения срока его действия, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок³.

Нарушение работодателем обязанности ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором,

¹ Решение Кировского районного суда г. Екатеринбурга по делу от 21 июля 2015 г. № 2-4409/40 // Справочная правовая система «Гарант».

² Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 21 ноября 2017 г. по делу № 33-12948/2017 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».

³ Апелляционное определение Хабаровского краевого суда по делу от 19 августа 2015 г. № 33-5397/2015 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».

а также нарушение самой процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности является основанием для отмены дисциплинарного взыскания к дистанционному работнику¹.

Таким образом, дистанционный работник привлекается к дисциплинарной ответственности по общим основаниям, предусмотренным ст. 192 ТК РФ, но с учетом специфики характера дистанционной работы.

Подводя итог вышесказанному, следует отметить, что, если относительно внесения изменений в трудовой договор о дистанционной работе ТК РФ не предусматривает существенных особенностей, то расторжение трудового договора с дистанционным работником имеет значительные различия по сравнению с регулированием данного вопроса типичных трудовых отношений.

1. Главная особенность состоит в том, что прекращение такого трудового договора производится как по общим основаниям, предусмотренным ТК РФ, так и по дополнительным основаниям, предусмотренным в самом трудовом договоре. Они должны иметь точные и конкретные формулировки для того, чтобы минимизировать вероятность возникновения конфликтных ситуаций. Кроме того, дополнительные основания должны вытекать из особого характера дистанционной работы и должны быть согласованы сторонами, что подтверждается подписью работника. В связи с этим, представляется целесообразным закрепить непосредственно в ст. 312.5 ТК РФ открытый перечень нескольких общих формулировок дополнительных оснований расторжения трудового договора, а также определить сроки заблаговременного уведомления работника об увольнении или способ определения указанных сроков.

2. Неоднозначным представляется вопрос о применении некоторых общих оснований, закрепленных в ст. 81 ТК РФ к дистанционному работнику, например, увольнение за прогул. Единой практики по данному вопросу пока не сложилось, однако, следует отметить, что увольнение дистанционного работника за прогул является крайне спорным решением, учитывая по меньшей мере сложность доказывания факта прогула. В связи с этим, принимая во внимание неоднозначную практику судов по рассматриваемым вопросам, а также возрастающую роль для правоприменения обзоров судебной практики и постановлений Пленума ВС РФ представляется целесообразным обобщение судебной практики о дистанционной работе на уровне ВС РФ.

¹ Решение Приволжского районного суда г. Казани от 11 июня 2014 г. № М-1951/2014 по делу № 2-3092/14 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

По результатам исследования можно сформулировать следующие основные выводы.

Под влиянием различных факторов, таких как глобализация экономики, повышение уровня международной конкуренции, стремление работодателей к снижению финансовых издержек, трудовые отношения видоизменяются и даже появляются новые, ранее неизвестные отношения и договоры. Классическая модель стандартного трудового договора практически неизменно существовала до 1970-х г., до массового распространения нетипичных формы занятости. Но по своей сути нетипичные трудовые отношения не новое явление. Например, в Уставе о промышленном труде 1913 г. предусматривалась возможность заключения трудового договора с работниками, работающими артелью, а в КЗоТе 1922 г. можно было обнаружить прототип правового регулирования заемного труда. Таким образом, нетипичные трудовые отношения в той или иной степени существовали на протяжении всего периода, пока люди работали по найму, но лишь в связи с углублением и расширением процессов информатизации, международного разделения труда, они обрели небывалую массовость и необходимость их правового регулирования.

Становление и развитие дистанционной работы как разновидности нетипичной занятости в трудовых отношениях – объективное явление, обусловленное научным и техническим прогрессом, совершенствованием информационно-коммуникационных технологий, повышением уровня конкуренции на рынке труда. Постепенное распространение этого вида занятости и создание условий для его использования во многих странах способствовало выделению нового сегмента рынка труда – электронного рынка труда, специфика которого отражается в форме социально-трудовых отношений: между работником и работодателем устанавливаются виртуальные дистанционные экономические отношения.

Результаты различных исследований, проводимые как за рубежом, так и в России относительно экономической эффективности дистанционного труда с очевидностью демонстрируют преимущества дистанционной работы, которые могут использоваться как крупными корпорациями, так и малым бизнесом с одной стороны, так и многими специалистами, занятыми интеллектуальным и творческим трудом, с другой стороны. Успешный опыт практики внедрения дистанционной работы зарубежных компаний в части организации дистанционного труда, несомненно, может быть рассмотрен и перенят российскими компаниями.

Долгое время дистанционная занятость не имела правовой регламентации и к дистанционному труду применялись международные и национальные нормы, касающиеся домашнего труда. В частности, в 1996 г. Международная организация труда приняла

Конвенцию о надомном труде № 177 и связанную с ней Рекомендацию № 184, которые в целом касались любого вида работы, выполняемой вне места нахождения работодателя. Тем не менее очевидна различная природа данной формы нетипичной занятости и, несмотря на то, что они имеют один общий признак – модификация организационного критерия, все же понятие дистанционной занятости шире понятия надомного труда, так как она может быть выполнена не только по месту жительства работника, но и в любом удобном месте, пригодном для осуществления трудовой функции. К тому же, в дополнение к модификации организационного критерия, при надомном труде изменяется и критерий «личности». В целом, рассматривая конкретно дистанционные трудовые отношения на предмет отсутствия или модификации одного из признаков традиционного трудового договора следует отметить, что именно организационный критерий значительно видоизменяется в силу специфики удаленности дистанционной работы и при этом в определенной степени сохраняет классическую форму, так как работодатель все же осуществляет работодательскую власть, в том числе и возможность привлечение к дисциплинарной ответственности.

Опыт Европейского союза в регулировании труда работников, относящихся к категории дистанционных, демонстрирует разнообразие возможностей: от соглашения до нормативного правового акта. И основным критерием эффективности регулирования отношений, связанных с дистанционной занятостью, является наличие в стране правовых механизмов и способов решения проблем, возникающих в этой сфере. На данный момент в ЕАЭС подобный рамочному соглашению, действующему в рамках Европейского союза, документ до сих пор не принят. Отсюда вытекает важнейшая проблема отсутствия в большинстве стран ЕАЭС правовой базы, регулирующей дистанционный труд, в то время как в рамках эволюции цифровой экономики дистанционная форма занятости продолжает находиться в процессе развития.

Дистанционная работа в России была легализована ФЗ от 05.04.13 № 60-ФЗ, которым в ТК РФ была введена специальная глава 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников». Из легального определения дистанционной работы можно выделить следующие основные признаки:

во-первых, это работа вне места нахождения работодателя, то есть вне помещений, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя. Из этого следует, что существенное ограничение контроля работодателя в отношении места выполнения трудовой функции является основополагающим критерием для отнесения работника к категории дистанционных;

во-вторых, эта работа предполагает использование информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования для выполнения работником своей

трудовой функции и связи с работодателем. Данный признак невольно ограничивает возможности использования такой нетипичной формы занятости, поскольку ей могут заниматься только работники, специализирующиеся в интеллектуальной сфере деятельности.

В зарубежном законодательстве можно выделить еще одну характеристику – количественный показатель рабочего времени. Представляется, что с учетом условий отечественного рынка труда и практики использования дистанционной работы в зарубежных компаниях, данный подход целесообразно отразить в законодательстве.

ТК РФ в части регулирования трудовых отношений с дистанционным работником закрепляет ряд существенных особенностей, относящихся к порядку его заключения, изменения и расторжения. В трудовом договоре должно быть указано, что это именно трудовой договор о дистанционной работе, так как это определяет специфику правового статуса работника по данному договору и обуславливает применение к нему специальных норм ТК РФ, закрепленных в гл. 49.1. Справедливо высказывание С. Ю. Головиной, что в главе, регулиющей труд дистанционных работников «превалирует частноправовой подход к установлению прав и обязанностей сторон»¹.

В работе был проведен анализ актуальных проблем правового регулирования дистанционной работы, по итогам которого предлагаем ряд мер по совершенствованию трудового законодательства в исследуемой сфере:

1. Российский законодатель не предусмотрел возможности сочетания дистанционной работы с работой в месте расположения работодателя, как это предусмотрено в законодательстве многих зарубежных стран. К дистанционным нельзя отнести также работников, которые осуществляют взаимодействие с работодателем, например, через сеть Интернет, но непосредственно трудовую функцию выполняют без помощи телекоммуникационных сетей. Это представляется неоправданным и не отвечающим реалиям жизни. В связи с чем, предлагается расширить круг потенциальных дистанционных работников, заменив в ч. 1 ст. 312.1 ТК РФ слова «при условии использования» словами «в том числе с использованием».

Важно отметить, что предлагаемые изменения позволят трудоустроить на условиях дистанционной работы таких специалистов, чей труд не связан с работой, например, в Интернете, но при этом может носить как интеллектуальный, так и физический характер. К тому же практическое значение имеют именно способы взаимодействия двух указанных сторон трудовых отношений и возможная удаленность работника, но не как характер и вид работы.

¹ Головина С. Ю. Усиление частноправовых начал в трудовом праве России. М., 2014. С. 68.

2. В целях защиты прав работников, выполняющих трудовую функцию в режиме дистанционной работы, предлагаем также предусмотреть группы работников (например, инвалиды, женщины, имеющие детей, не достигших шестнадцати лет, лица, осуществляющие уход за тяжелобольными, лица, достигшие 65-летнего возраста), имеющих преимущественное право на заключение дистанционного трудового договора, так как это положительно отразится на снижении уровня безработицы и послужит дополнительной возможностью реализации трудового потенциала лиц с семейными обязанностями и ограниченными возможностями.

3. Также существенным видится вопрос заключения трудовых договоров о дистанционной работе по ТК РФ с иностранными гражданами и лицами без гражданства. Официальная позиция федеральных органов власти сводится к тому, что в силу невозможности обеспечения работодателем безопасных условий труда для дистанционных работников, осуществляющих трудовую деятельность за пределами Российской Федерации, заключение такого договора с иностранным гражданами, проживающими за рубежом, невозможно. Однако, такая позиция с юридической точки зрения вызывает сомнения.

Необходимо учитывать соотношение гл. 49.1 ТК РФ и специальных норм, в частности, в гл. 50.1 ТК РФ, которая не содержит норм, ограничивающих привлечение к режиму дистанционной работы иностранцев и лиц без гражданства. Такое ограничительное толкование закона лимитировало бы свободу сторон дистанционных трудовых отношений, что, в свою очередь, не соответствует целям гл. 49.1 ТК РФ. К тому же, если обращаться к международным договорам Российской Федерации, можно также сделать вывод о положительном решении вопроса. Так, согласно ст. 97 Договора о Евразийском экономическом союзе, работодатели государств – членов вправе привлекать на работу трудящихся государств – членов без учета ограничений по защите национального рынка труда.

В связи с этим, во избежание подобных коллизий, представляется, что нормы о возможности заключения договоров о дистанционном труде с иностранными работниками должны быть включены либо в ТК РФ, либо в Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».

4. Специфика дистанционной работы определяет способы оформления трудового договора, страхового свидетельства государственного пенсионного страхования и трудовой книжки. В частности, ТК РФ устанавливает новый способ взаимодействия между сторонами трудового договора – обмен электронными документами обязательно с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи. Надлежащее оформление трудового договора с дистанционным работником имеет большое значение, так как при отсутствии трудовой книжки, что допускает законодатель по соглашению сторон, единственным

доказательством стажа дистанционного работника будет являться именно трудовой договор. Факт наличия самих трудовых отношений, как показывает судебная практика может подтверждаться, например, электронной перепиской работника с работодателем, скриншотами и т.д. Что же касается трудовых отношений, возникающих с января 2021 г., то появится еще один способ решения данного вопроса в связи с переходом на электронные трудовые книжки.

Тем не менее, из-за отсутствия упорядоченной системы хранения электронных документов, вполне оправдан осторожный подход к введению электронного документооборота в практику. Вдобавок, получение УСП является сложным и дорогостоящим процессом. Поэтому, для ускорения процесса замены бумажного документооборота электронным представляется целесообразным введение такого вида получения государственной услуги, как оформление электронной усиленной квалифицированной подписи, что существенно упростит введение электронного документооборота и позволит вовлечь в экономическую деятельность большое число незанятого населения.

5. Одной из основных особенностей дистанционного трудового договора является выполнение работником трудовой функции за пределами места нахождения работодателя, в связи с чем, фактическое место выполнения работы дистанционным работником может оказаться в любом месте, включая дом, а необходимость в фиксации данного условия зачастую утрачивается. В итоге, рабочее место, в том смысле, как оно понимается в ст. 209 ТК РФ, модифицируется применительно к дистанционным трудовым отношениям и из определения дистанционной работы следует, что в ситуациях, когда работа выполняется в месте, отличном от места нахождения работодателя и его структурных подразделений, в качестве места работы следует указывать место его нахождения (место исполнения трудовых обязанностей).

Исходя из этого, для более эффективного регулирования дистанционного труда с учетом разъяснений органов исполнительной власти по этому вопросу, целесообразно отразить понятие «рабочее место» дистанционного работника в гл. 49.1 ТК РФ через фактическое место выполнения трудовой функции, то есть место его нахождения.

6. Нестандартность рабочего места обуславливает специфику распределения и учета рабочего времени, времени отдыха, отличающегося от общепринятого характера связи и общения в процессе работы. Для данного вида трудовых отношений более важным является предоставление нанимателю по электронным носителям результата работы, нежели распределение трудовой функции во времени. Однако, ограничение продолжительности рабочего времени, безусловно, должно применяться и к нетипичным трудовым отношениям с учетом особого характера труда. Дистанционные работники должны иметь возможность с

помощью правовых средств защищать свое право на разумное ограничение рабочего времени от злоупотреблений со стороны работодателей. С другой стороны, работодатель вправе знать, в какое время можно обсудить с работником текущие вопросы или привлечь его к видеоконференции.

На наш взгляд, компромиссом в данной ситуации может стать введение ограничения времени на выдачу задания работникам и времени передачи выполненной работы (например, до определенного часа в течение суток), а также включение данного условия в качестве обязательного условия в трудовой договор.

7. Несмотря на наличие несомненных преимуществ дистанционной занятости (возможность работодателя не обустривать лишних рабочих мест, привлекать и сохранять лучших специалистов независимо от их местонахождения; для работника - экономия временных и финансовых ресурсов на дорогу, возможность свободного совмещения с работой социальных функций), на сегодняшний день темпы распространения дистанционного труда в Российской Федерации все же заметно ниже, чем в большинстве зарубежных стран. Данное обстоятельство обусловлено недостатками правового регулирования удаленной формы труда и, прежде всего, связано с установлением определенных изъятий из правового статуса дистанционных работников, которые влекут снижение уровня их защищенности по сравнению с обычными.

Так, в отношении условий труда удаленных работников не проводится их специальная оценка, что в свою очередь, негативно отражается на правах дистанционного работника. Перечень действий в ст. 312.3 ТК РФ, которые обязан выполнять работодатель является закрытым и иные обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, на дистанционных работников не распространяются.

Без всяких сомнений, указанные изъятия предопределены спецификой самого дистанционного труда, как нетипичной формы занятости, и сам факт регулирования труда такой специфической категории, бесспорно, позитивен. Законодатель должен учитывать многообразие условий сотрудничества сторон при дистанционной работе, но, тем не менее, лишение дистанционных работников существенной части защиты, предоставляемой общими правилами трудового права иным категориям работников, ставит вопрос о правильности такого дифференцированного подхода. Исходя из этого, представляется правильным пересмотреть перечень изъятий, касающихся обязанностей работодателя в области обеспечения безопасности и охраны труда дистанционных работников, в сторону их сокращения.

8. Законодатель предусмотрел возможность прекращения такого трудового договора не только по общим основаниям, предусмотренным ТК РФ, но и по дополнительным

основаниям, предусмотренным в самом трудовом договоре. Они должны иметь точные и конкретные формулировки для того, чтобы минимизировать вероятность возникновения конфликтных ситуаций, а также не допускать двусмысленное и широкое толкование условий договора. Кроме того, дополнительные основания не должны носить дискриминационный характер, должны вытекать из особого характера дистанционной работы и должны быть согласованы сторонами, что подтверждается подписью работника.

В связи с этим, представляется целесообразным закрепить непосредственно в ст. 312.5 ТК РФ открытый перечень нескольких общих формулировок дополнительных оснований расторжения трудового договора, например, непредставление или несвоевременное представление отчетов, невыход на связь более 1 календарного месяца, намеренный переезд работника в территории, проживание на которых дает право на получение специальных льгот и компенсаций и т.д., а также определить сроки заблаговременного уведомления работника об увольнении или способ определения указанных сроков.

9. Интересным представляется вопрос о применении некоторых общих оснований, закрепленных в ст. 81 ТК РФ к дистанционному работнику, например, увольнение за прогул. Исходя из определения дистанционной работы, у работодателя отсутствует сама возможность проконтролировать, что в течение 4 часов подряд или целый день работник отсутствовал на рабочем месте. Тем не менее, пока единой практики по данному вопросу не сложилось. Однако следует отметить, что увольнение дистанционного работника за прогул является крайне спорным решением, учитывая по меньшей мере сложность доказывания факта прогула. Таким образом, принимая во внимание неоднозначную практику судов по рассматриваемым вопросам, а также возрастающую роль для правоприменения обзоров судебной практики и постановлений Пленума ВС РФ представляется целесообразным обобщение судебной практики о дистанционной работе на уровне ВС РФ.

Данный вид трудовых отношений несомненно будет пользоваться большим спросом уже в ближайшем будущем, и задача государства сделать правовой механизм их использования максимально удобным и комфортным для сторон. Все перечисленные несовершенства правового регулирования дистанционного труда преодолимы путем внесения изменений в законодательство, которые не требуют весомых бюджетных расходов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ, ДРУГИХ ОФИЦИАЛЬНЫХ МАТЕРИАЛОВ, ЛИТЕРАТУРЫ И ЮРИДИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ

Нормативные правовые акты и другие официальные материалы

1. Конституция Российской Федерации (принята 12 декабря 1993 г.) // Российская газета. 25 декабря 1993 г. (с поправками).
2. Конвенция Международной организации труда от 20 июня 1996 г. «О надомном труде» № 177. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilojakarta/documents/publication/wcms_223990.pdf (дата обращения: 20.02.2020).
3. Рекомендация Международной организации труда 20 июня 1996 г. «О надомном труде» № 184. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilojakarta/documents/publication/wcms_223990.pdf (дата обращения: 20.02.2020).
4. Framework Agreement on Telework, between the ETUC, UNICE/UEAPME and CEEP 2002. URL: http://ec.europa.eu/employment_social/news/2002/oct/teleworking_agreement_en.pdf (дата обращения: 26.02.2020).
5. Европейская социальная хартия (пересмотренная) от 03 мая 1996 г. // Бюллетень международных договоров. 2010. № 4. С. 17 –67.
6. Договор о Евразийском экономическом союзе (подписан в Астане 29 мая 2014 г.). URL: <http://www.eurasiancommission.org/> (дата обращения: 11.03.2020).
7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3. (с изм. и доп.).
8. Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2013. № 52 (ч. 1). Ст. 6991 (с изм. и доп.).
9. Федеральный закон «Об электронной подписи» от 06 апреля 2011 г. № 63-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2011. № 15. Ст. 2036 (с изм. и доп.).
10. Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1998. № 31. Ст. 3803 (с изм. и доп.).
11. Федеральный закон «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» от 01 апреля 1996 г. № 27-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1996. № 14. Ст. 1401 (с изм. и доп.).
12. Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 // Собрание законодательства РФ. 1996. № 17. Ст. 1915 (с изм. и доп.).

13. Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 149-ФЗ (ред. от 18.03.2019) «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» // Собрание законодательства РФ. 2006. № 31 (1 ч.). Ст. 3448 (с изм. и доп.).

14. Указ Президента Российской Федерации от 28 ноября 2015 г. № 583 «О мерах по обеспечению национальной безопасности Российской Федерации и защите граждан Российской Федерации от преступных и иных противоправных действий и о применении специальных экономических мер в отношении Турецкой Республики» (с изм. на 06.02.2019) // Собрание законодательства РФ. 2015 г. № 48 (часть II). Ст. 6820.

15. Постановление Правительства Российской Федерации «О трудовых книжках» от 16 апреля 2003 г. № 225 (с изм. на 25.03.2013) // Собрание законодательства РФ. 2003. № 16. Ст.1539.

16. Постановление Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 г. № 313 (в ред. от 02.02.2019) «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Информационное общество (2011 - 2020 годы)» // Собрание законодательства РФ. 2014. № 18 (часть II). Ст. 2159.

17. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г., утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-Р // Собрание законодательства РФ. 2008. № 47. Ст. 5489.

18. Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 16 января 2017 г. № 14-2/ООГ-245 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».

19. Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 07 февраля 2016 г. № 14-2/В-125 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».

20. Письмо Министерства финансов Российской Федерации от 16 октября 2015 г. № 03-04-06/59439 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».

21. Письмо Министерства финансов Российской Федерации от 15 июля 2015 г. № 03-04-06/40525 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».

22. Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 07 августа 2015 г. № 17-3/В-410 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».

23. Письмо Министерства финансов Российской Федерации от 04 августа 2015 г. № 03-04-06/44857 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».

24. Письмо Министерства финансов Российской Федерации от 16 октября 2014 г. № 03-04-06/52135 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».

25. Письмо Министерства финансов Российской Федерации от 01 августа 2013 г. № 03-03-06/1/30978 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».

26. Письмо Министерства финансов Российской Федерации от 17 июля 2013 г. № 03-02-07/1/27861 // Справочная правовая система «Гарант».

27. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) от 12 апреля 2011 г. № 302 н (в ред. от 05.12.2014) // Российская газета. 2011.

28. Постановление Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях» от 24 октября 2002 г. № 73 // Российская газета. 2002.

29. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда» от 26 апреля 2011 г. № 342 н // Российская газета. 2011. (утратил силу).

30. Письмо Федеральной службы по труду и занятости Российской Федерации от 7 октября 2013 г. № ПГ/8960-6-1 О дистанционной работе // Справочная правовая система «Гарант».

31. Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации «О введении в действие санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03» от 03 июня 2003 г. № 118 // Российская газета. 2003. № 120.

Нормативные правовые акты зарубежных государств

32. Трудовой кодекс Словацкой Республики от 02 июля 2001 г. № 311/2001 (с изм. и доп.). URL: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/> (дата обращения: 15.01.2020).

33. Трудовой кодекс Чешской Республики от 03 февраля 2006 г. № 65/1965 (с поправками). URL: <https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?o=4&t=1001> (дата обращения: 15.01.2020).

34. Трудовой кодекс Венгрии от 01 июля 2012 г. № (с изм. и доп.). URL: http://njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=143164.290726 (дата обращения: 19.01.2020).

35. Трудовой кодекс Литовской Республики от 14 сентября 2016 г. № XII-2603 (с изм. и доп.). URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalActEditions/lt/TAD/10c6bfd07bd511e6a0f68fd135e6f40c> (дата обращения: 23.01.2020).

36. Трудовой кодекс Японии от 01 апреля 2002 г. № 49 (с изм. и доп.). URL: https://elaws.egov.go.jp/search/elawsSearch/elaws_search/lsg0500/detail?lawId=322AC000000004 9 (дата обращения: 25.01.2020).
37. Национальный закон Соединенных Штатов Америки о трудовых отношениях от 05 июля 1935 г. № 74-198 (с изм. и доп.). URL: <https://www.nlr.gov/guidance/key-reference-materials/national-labor-relations-act> (дата обращения: 25.01.2020).
38. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 г. № 414-V ЗПК (с изм. и доп. по состоянию на 01.01.2020). URL: https://kodeksy-kz.com/ka/trudovoj_kodeks.htm (дата обращения: 14.02.2020).
39. Трудовой кодекс Республики Беларусь 26 июля 1999 г. № 296-З (редакция от 27.07.2019). URL: <https://etalonline.by/document/?regnum>. (дата обращения: 15.02.2020)
40. Трудовой кодекс Португальской Республики от 12 февраля 2009 г. №7/2009 (с изм. и доп.). URL: <https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/34546475/view> (дата обращения: 02.03.2020).
41. Трудовой кодекс Республики Молдова от 28 марта 2003 г. №154-XV (с доп. и изм.). URL: <http://www.parliament.am/library/ashxatanqayinorensreger/moldova.PDF> (дата обращения: 18.03.2020).
42. Закон Соединенных Штатов Америки «Об усовершенствовании телеработы» от 09 декабря 2010 г. № 111-292 URL: <https://www.telework.gov/guidance-legislation/telework-guidance/telework-guide/> (дата обращения: 20.03.2020).

Литература

43. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. М.: Юридическое издательство министерства юстиции СССР. 1948. 337 с.
44. Алексеев К. В. Правовое положение надомников и дистанционных работников: некоторые сходства и различия // Юридическая наука. 2014. С. 86 - 90.
45. Анисимов Л. Н. Трудовой договор и индивидуальные трудовые споры / отв. ред. Л. Н. Анисимов. М.: Гуманитарный издательский центр Владос. 2004. 453 с.
46. Бабаев М. М., Крутер М. С. Роль трудовых коллективов в профилактике правонарушений среди молодежи. М.: Общество «Знание» РСФСР. 1981. 40 с.
47. Бондаренко Э. Н. Юридические факты в трудовом правоотношении: монография. Барнаул: Изд-во Алт. ун-та. 2005. 224 с.
48. Бородин И. И. Правовой статус телеработника (в порядке постановки задачи) // Трудовое право. 2008. №5. С. 13 - 20.

49. Бородина Е.Н. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих вне места нахождения работодателя: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2019. 210 с.
50. Браун Е. А. Понятие нетипичной занятости и классификация ее видов // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 3. С. 11 - 15.
51. Васильева Ю. В., Шуралева С. В. Правовое регулирование дистанционной работы: проблемы теории и практики: монография // Перм. гос. нац. исслед. ун-т. Пермь. 2016. 128 с.
52. Васильева Ю. В. Развитие нетипичных трудовых правоотношений в России // Российский юридический журнал. 2014. № 5. С. 54 - 59.
53. Васильев В. А. Представительство работников нетипичной занятости // Трудовое право. 2010. № 3. С. 75 - 80.
54. Васильева Ю. В. Содержание трудового договора о дистанционной работе: теоретические аспекты // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2015. № 2. С. 88 - 97.
55. Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда // Вопросы экономики. 2006. № 1. С. 122 - 143.
56. Головина С. Ю. Правовое регулирование труда отдельных категорий работников. М.: Дело. 2003. 256 с.
57. Головина С.Ю. О некоторых тенденциях развития трудового права России в современных экономических условиях // Пятый Пермский конгресс ученых юристов. Избранные материалы. 2015. С. 309-315.
58. Головина С. Ю. Усиление частноправовых начал в трудовом праве России. М.: Статут. 2014. С. 67 - 77.
59. Головкин А. Телеработа – вопрос, на который пока нет однозначного ответа. URL: <http://www.telejob.ru/article.phtml> (дата обращения: 18.03.2020).
60. Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России: Учебник. М.: Проспект. 2004. 496 с.
61. Договоры о труде в сфере действия трудового права / под ред. К. Н. Гусова. М.: Проспект. 2010. 256 с.
62. Ермаков К. С., Савёлова А. В. Анализ практики применения дистанционных трудовых отношений и расчета экономической эффективности дистанционного труда на авиапредприятии // Научный вестник МГТУ ГА. 2015. № 2016. С. 41 - 46.
63. Ершова Е. А. Трудовое право в России. М.: Статут. 2007. 620 с.
64. Закалюжная Н. В. Нетипичные трудовые отношения в условиях глобализации и модернизации экономики // Вестник Брянского университета. 2015. № 2. С. 213 - 215.

65. Закалюжная Н.В. Особенности, возникающие при реализации прав работника в дистанционном трудовом отношении // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 4. С 42-46.
66. Закалюжная, Н. В. Правовое регулирование нетипичных трудовых отношений: монография. М.: Контракт. 2013. 60 с.
67. Закалюжная Н. В. Институт рабочего времени в условиях современных трудовых отношений // Вестник Брянского университета. 2018. С. 282-286.
68. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. М.: ГУ ВШЭ. 2000. 608 с.
69. Кветной Л. М. Развитие дистанционных форм занятости в современной мировой экономике: автореф. дис. ... канд. экон. нук. М., 2011. 24 с.
70. Киселев И. Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). М.: Интел-Синтез. 2003. 160 с.
71. Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право. М.: Проспект. 2005. 360 с.
72. Киселев И. Я. Трудовое право стран Запада на рубеже XXI века // Государство и право. М.: Наука. 1996. № 1. 132 с.
73. Климова М. А. Отпускные, больничные: расчеты с работником. М.: Библиотечка «Российской газеты». 2014. №3.192 с.
74. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. А. М. Куренного, С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. М.: НОРМА. 2015. 848 с.
75. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. Ю. П. Орловского. М.: Контракт, 2009. 1680 с.
76. Коркин А. Е. Нетипичные трудовые отношения: заемный труд, телеработа и работа по вызову: правовая природа, зарубежное законодательство и российские перспективы. М.: Инфотропик Медиа. 2013. 208 с.
77. Крузе А.В. Разграничение рабочих мест и мест выполнения работы // Вопросы управления. 2014. № 2 (27). С. 214 - 219.
78. Коссов И. А. Трудовой договор с дистанционным работником: особенности составления и заключения // Делопроизводство. 2015. № 1. С. 103 - 107.
79. Кострюкова Н. Н. Перспективы развития нетипичных видов занятости в научной сфере // Интернет-журнал «Науковедение». 2011. № 1 (6). С. 1 - 16.
80. Лебедев В. М. Договоры в трудовом праве // Российское трудовое право на рубеже тысячелетий. СПб., 2001. Ч.1. 184 с.
81. Леденева И. Ю. Преимущества и недостатки дистанционной // Молодой ученый. 2013. № 2. С. 157 - 160.

82. Луданик М. В. Дистанционная занятость в России: перспективы развития и проблемы регулирования // Уровень жизни населения регионов России. 2007. № 8/9. С. 71 - 86.
83. Луданик М.В. Дистанционная занятость на российском рынке труда: формирование, развитие и механизмы регулирования: дис. ... канд. эконом. наук. М., 2006. 219 с.
84. Лушников А. М., Лушникова М. В., Тарусина Н. Н. Договоры в сфере семьи, труда и социального обеспечения. Ярославль: ЯрГУ. 2008. 432 с.
85. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: Учебник: в 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. М.: Статут. 2009. 1151 с.
86. Лушников А. М., Лушникова М. В. Очерки теории трудового права. СПб.: Юридический центр Пресс. 2006. 940 с.
87. Лушников А. М., Лушникова М. В., Смирнов Д. А. Российское трудовое право в условиях инновационной экономики. Учебное пособие. Ярославль: Индиго. 2015. 148 с.
88. Лушникова М. В. Юридическая конструкция трудового договора: традиции и новации // Российский ежегодник трудового права. 2005. №1. С. 99-131.
89. Лушников А.М. Юридическая конструкция «гибкобильности» трудовых отношений: нетипичные трудовые правоотношения // Вестник трудового права и права социального обеспечения. 2012. № 6. С. 56-66.
90. Лютов Н. Л. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство: монография. М.: Центр социально-трудовых прав. 2015. 192 с.
91. Лютов Н. Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования. Научно-практическое пособие. М.: Центр социально-трудовых прав. 2012. 128 с.
92. Лютов Н. Л. Дистанционный труд: опыт европейского союза и проблемы правового регулирования в России // Юридическая пресса. 2018. № 10. С. 30-39.
93. Малышев А. А. Эволюция практики удаленной работы в России и за рубежом // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. 2018. № 3. С. 33 - 40.
94. Мартынова О. В. Удаленная занятость в России и перспективы ее развития // Молодой ученый. 2016. № 2. С. 542 - 545.
95. Мощная О. В. Нетипичная трудовая занятость: некоторые проблемы теории и практики: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2009. 207 с.
96. Нуртдинова А. Ф. Коршунова Т.Ю. Трудовой договор в современных условиях // Государство и право. 1994. №2. С. 30 - 41.

97. Нуштайкина К. В. Реализация права работников на социальное партнерство в условиях дистанционного труда // Вестник пермского университета «Юридические науки». 2013. № 3(21). С. 152 - 156.
98. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников: учебное пособие / под ред. Ю.П. Орловского. М.: Контракт. 2014. 304 с.
99. Паринов С.И. Онлайн-общества: Методы исследования и практическое конструирование: автореф. дис. ... докт. техн. наук. Новосибирск. 2000. 30 с.
100. Серова А. В. Нетипичные отношения по трудоустройству // Российский юридический журнал. 2014. № 6. С. 121 - 128.
101. Слепов А. В. Дистанционный труд. Как перевести офисных сотрудников на удаленную работу // Трудовые споры. 2013. № 6. С. 30-37.
102. Тарасенкова А. Н. Особенности работы вне офиса: надомный труд, дистанционная работа, фриланс. М.: Б-ка «Российской газеты». 2013. № 23. 128 с.
103. Тарусина Н.Н., Лушников А.М., Лушникова М.В. Социальные договоры в праве: монография. М.: Проспект. 2017. 480 с.
104. Трудовое право России / под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. М.: Норма. 2012. 608 с.
105. Фрайд Д., Хеннсон Д. Remote. Офис не обязателен. М., 2014. 160 с.
106. Хусиянов Т. М. Основные подходы к определению понятия «атипичная занятость» // Наука. Мысль: электронный периодический журнал. 2016. №11. С. 54 - 57.
107. Чернухин В. Дистанционная работа или виртуализация рабочих мест // Человек и труд. 2002. № 11. С. 112-114.
108. Чудиновских М.В. Регулирование дистанционного труда в странах Евразийского экономического союза // Евразийская адвокатура. 2018. № 4 (35). С 109-111.
109. Чуча С. Ю. Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в РФ: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Омск. 2004. 56 с.
110. Шабанова М. А. Особенности правового регулирования нетипичных трудовых договоров: дис. ... канд. юр. наук. Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова. Ярославль. 2008. 211 с.
111. Шендрик И. Удаленная работа – мечта или наказание? // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2011. № 10. С. 24-29.
112. Шестакова Е. В. Дистанционная работа // Вопросы трудового права. 2010. № 9. С. 47 - 51.

113. Ширяева Е.А. Особенности правового регулирования дистанционного труда // Научный форум: Юриспруденция, история, социология, политология и философия: сб. ст. по материалам V междунар. науч.-практ. конф. М., № 3(5). 2017. С. 81-86.

114. Шуралева С. В. Регулирование дистанционной работы с иностранным элементом в эпоху глобализации: взгляд с позиций трудового права России // Вестник Пермского университета. 2014. Юридические науки выпуск 3(25). С. 156-163.

115. Яковено А.Е., Лепешев Д.И. Анализ развития мирового рынка информационных технологий // Инновационная экономика. 2016. № 3(13). С. 171-176.

116. Nilles J. M. Telecommunications and organizational decentralization // IEEE Transactions On Communications. 1975. Vol. 23 (10). С. 1141-1147.

Юридическая практика

117. Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 10 июля 2007 г. № 9-П «По делу о проверке конституционности пункта 1 статьи 10 и пункта 2 статьи 13 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» и абзаца третьего пункта 7 Правил учета страховых взносов, включаемых в расчетный пенсионный капитал, в связи с запросами Верховного Суда Российской Федерации и Учалинского районного суда Республики Башкортостан и жалобами граждан А. В. Докукина, А. С. Муратова и Т. В. Шестаковой» // Собрание законодательства РФ. 2007. № 29. Ст. 3744.

118. Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 15 марта 2005 г. № 3-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона «Об акционерных обществах» в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан» // Российская газета. 2005. № 57.

119. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2018. № 7.

120. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

121. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 10 марта 2011 г. № 2 «О применении судами законодательства об обязательном социальном

страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» // Российская газета. 2011. № 57.

122. Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Утвержден Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 26 февраля 2014 г. (в ред. от 26.04.2017) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2014. №4.

123. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 16 сентября 2019 г. № 75-КГ19-5 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».

124. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 16 сентября 2019 г. № 5-КГ19-106. URL: <https://legalacts.ru/sud/opredelenie-sudebnoi-kollegii-po-grazhdanskim-delam-verkhovnogo-suda-rossiiskoi-federatsii-ot-16092019-n-5-kg19-106/> (дата обращения: 12.05.2020).

125. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 20 августа 2018 г. № 127-КГ18-17 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».

126. Постановление ФАС Западно – Сибирского округа от 25 июля 2011 г. по делу № А27-15734/20101// Справочная правовая система «Гарант».

127. Решение Центрального районного суда г. Волгограда от 22 мая 2014 г. по делу № 2-1156/2014 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».

128. Апелляционное определение Верховного Суда Республики Татарстан от 10 октября 2019 г. по делу № 33-17750/2019 // Справочная правовая система «Гарант».

129. Апелляционное определение Тюменского областного суда от 23 октября 2017 г. по делу № 33- 6135/2017 // Справочная правовая система «Гарант».

130. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 20 ноября 2015 г. по делу № 33-16958/2015 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».

131. Апелляционное определение Верховного Суда Республики Карелия от 05 марта 2019 г. по делу № 33-632/2019 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».

132. Решение Кировского районного суда г. Екатеринбурга Свердловской области от 13 января 2016 г. по делу № 2-1033/2016 // Справочная правовая система «Гарант».

133. Апелляционное определение Томского областного суда от 27 сентября 2019 г. по делу № 33-2883/2019 // Справочная правовая система «Гарант».

134. Решение Кировского районного суда г. Екатеринбурга Свердловской области от 06 июля 2016 г. по делу № 2-4775/2016 // Справочная правовая система «Гарант».

135. Решение Красносельского районного суда г. Санкт-Петербурга от 28 марта 2019 г. по делу № 2-6629/2018. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/bwCiwqBrdOox/> (дата обращения: 25.04.2020).
136. Решение Советского районного суда г. Омска от 23 августа 2019 г. по делу № 2-2382/2019. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/QaL02LysQ3ds/> (дата обращения: 27.04.2020).
137. Определение Московского городского суда от 26 декабря 2017 г. по делу № 4г/10-14184/17 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».
138. Апелляционное определение Московского городского суда от 14 марта 2017 г. по делу № 33-4599/2017 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».
139. Апелляционное определение Новосибирского областного суда от 03 октября 2019 г. по делу № 33-10018/2019. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/6Dx67RLGfmYQ/> (дата обращения: 15.05.2020).
140. Решение Красносельского районного суда г. Санкт-Петербурга от 18 июля 2019 г. по делу № 2-1186/2019 // Справочная правовая система «Гарант».
141. Решение Ханты-Мансийского районного суда Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 11 июля 2016 г. № 12-460/2016 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».
142. Решение Московского городского суда от 18 ноября 2014 г. по делу № 33-23930/2014 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».
143. Апелляционное определение Московского городского суда от 4 апреля 2019 г. по делу № 33-14969/2019 // Справочная правовая система «Гарант».
144. Апелляционное определение Кемеровского областного суда от 18 мая 2017 г. по делу № 33-4529 // Справочная правовая система «Гарант».
145. Апелляционное определение Московского городского суда от 12 апреля 2017 г. № 33-4427/2017 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».
146. Апелляционное определение Курганского областного суда от 11 июня 2015 г. по делу № 33-1534/2015 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».
147. Решение Приволжского районного суда г. Казани от 11 июня 2014 г. № М-1951/2014 по делу № 2-3092/14 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».
148. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 11 мая 2017 г. по делу № 33-7310/2017 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».
149. Решение Учалинского районного суда Республики Башкортостан от 24 ноября 2015 г. по делу № 2-2973/2015 // Справочная правовая система «Гарант».
150. Апелляционное определение Московского городского суда от 20 января 2015 г. по делу № 33-1146/2015 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».

151. Решение Куйбышевского районного суда г. Иркутска 26 сентября 2019 г. по делу № 2-1811/2019 // Справочная правовая система «Гарант».
152. Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 25 мая 2015 г. по делу № 33-7498/2015 // Справочная правовая система «Гарант».
153. Определение Краснодарского краевого суда от 07 июня 2018 г. № 33-16435/2018 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».
154. Определение Волгоградского областного суда от 15 марта 2018 г. № 33-3875/2018 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».
155. Решение Кировского районного суда г. Екатеринбурга по делу от 21 июля 2015 г. № 2-4409/40 // Справочная правовая система «Гарант».
156. Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 21 ноября 2017 г. по делу № 33-12948/2017 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».
157. Апелляционное определение Хабаровского краевого суда по делу от 19 августа 2015 г. № 33-5397/2015 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».
158. Решение Приволжского районного суда г. Казани от 11 июня 2014 г. № М-1951/2014 по делу № 2-3092/14 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».