



**Введение.** Актуальность темы исследования проявляется в том, что несмотря на формирование определенного опыта применения дистанционного труда, существуют некоторые пробелы правового регулирования данного вида трудовых отношений, что создаёт для сотрудников, осуществляющих свои трудовые функции вне стационарного рабочего места, определённые риски, связанные с защитой их социально-трудовых прав. К недостаткам, которые содержит в себе трудовое законодательство в части регламентации особенностей регулирования труда дистанционных работников, относится предоставление излишней свободы в установлении режима рабочего времени и времени отдыха, недостаточность обеспечения охраны дистанционного труда, проблемы определения оснований для увольнения сотрудника и др.

Для того чтобы понять, насколько точно и полно урегулирован дистанционный труд нормами трудового законодательства, также следует раскрыть критерии, позволяющие отграничить его от других схожих правовых явлений, послуживших прототипами дистанционной занятости.

*Объектом* исследования являются общественные отношения, складывающиеся между работодателем и дистанционным работником при осуществлении последним своих трудовых функций.

В роли *предмета* выступают нормы российского трудового законодательства, регулирующие труд дистанционных работников.

*Целью* настоящего исследования является комплексный анализ проблем правового регулирования труда дистанционных работников.

Для достижения указанной цели необходимо разрешить следующие *задачи*:

- изучить понятие и признаки дистанционного труда;
- определить правовой статус дистанционных работников как субъектов трудовых правоотношений;

- проанализировать особенности заключения, изменения и прекращения трудового договора с дистанционным работником;
- выявить проблемы предоставления гарантий и компенсаций в сфере дистанционного труда;
- раскрыть специфику реализации норм об охране труда дистанционных работников;
- определить перспективы правового регулирования сферы дистанционной занятости в РФ.

Методологической основой проводимого нами исследования послужил общенаучный диалектический метод познания общественных отношений, социальных явлений, норм законодательства о дистанционном труде.

Использовались такие методы, как анализ и синтез, индукция и дедукция, историко-правовой, сравнительно-правовой и статистический методы. Работа выполнена на основе юридического и судебного толкования норм права.

Правовой основой исследования выступают Конституция РФ, федеральные законы, подзаконные нормативно-правовые акты РФ, конституции и законы зарубежных стран, а также судебная практика.

Теоретической основой работы выступают научные труды специалистов-юристов, посвящённые изучению схожих вопросов.

Эмпирическую основу исследования составили материалы периодической печати и судебной практики.

Структура выпускной квалификационной работы состоит из введения, двух глав, объединяющих 5 параграфов, заключения и списка использованных источников.

**Основное содержание работы.** Дистанционный труд представляет собой удалённую деятельность. В России он был урегулирован в трудовом законодательстве только в 2013 г, в то время как данный вид занятости имеет более давнюю историю своей регламентации во всем мире. основными

признаками дистанционного труда является – факт выполнения трудовой функции работником вне места нахождения работодателя, объекта и рабочего места прямо или косвенно находящегося под контролем работодателя, а также использование информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет" при реализации работником своей трудовой функции для взаимодействия с работодателем. При реализации дистанционного труда работодатель не вправе требовать от работника нахождения в каком-то определенном месте.

Работа в дистанционном режиме при взаимодействии сторон трудового договора предполагает использование электронного документооборота. Однако обмен бумажными документами полностью не исключается. Между тем, он не является доминирующим.

Положительные стороны дистанционной занятости выражаются в том, что она является способом смягчения безработицы за счёт привлечения к труду уязвимых категорий населения. К ним относятся лица с ограниченными возможностями здоровья, студенты и пенсионеры. Таким образом, можно сказать, что дистанционный труд помогает преодолеть критическое положение на рынке труда, вызванное финансовым кризисом. Между тем, обеспечение трудоустройства в условиях безработицы возможно только путём стимулирования широкого распространения нетипичной занятости, а именно – дистанционной как самой востребованной её разновидности.<sup>1</sup>

Дистанционный работник осуществляет свою деятельность по трудовому договору, при этом находится вне места расположения организации или обособленных подразделений работодателя, поддерживая с ними контакт через информационно-телекоммуникационных сети.

---

<sup>1</sup> См.: Лешукова Н. Актуальные проблемы организации труда дистанционных работников // Трудовое право. 2015. № 8. С. 81.

Оценивая права дистанционных работников и сравнивая их с традиционными субъектами трудовых отношений, можно отметить, что они, за небольшими исключениями, имеют одинаковый объем прав и обязанностей.

Выполнение работником трудовых функций происходит на основании заключённого трудового договора. При дистанционной занятости данный договор оформляется 2-мя способами. В соответствии с первым трудовой договор заключается традиционно в письменной форме по общим правилам, установленным в гл. 11 ТК РФ. Второй способ больше подходит для того, чтобы охарактеризовать специфику дистанционного труда. В данном случае законодателем предоставлена возможность заключения трудового договора посредством обмена электронными документами. Отдельно следует отметить, что, несмотря на возможность заключения трудового договора в электронном виде законодатель устанавливает обязанность оформления данного договора в традиционном бумажном виде и передачу его в течение 3-х дней с момента его заключения работодателем работнику. Ознакомление работника со всеми необходимыми локальными нормативными актами может проводиться работодателем также в электронной форме, в том числе и получение подписи работника о его ознакомлении с данными документами.

Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционный работник устанавливает по своему усмотрению, но уйти в ежегодный оплачиваемый отпуск он вправе только после его предоставления работодателем. Следует отметить, что некоторые дистанционные работники могут быть всё-таки ограничены во времени выполнения работы, но только частично.

Дистанционный работник, несмотря на специфику своего труда, может быть отправлен в командировку, которой будет признаваться даже поездка в место нахождения работодателя с целью выполнения служебных поручений.

Норма, предусматривающая возможность расторжения трудового договора о дистанционной работе по основаниям, которые установлены в

нём самом, является гибкой. Однако такие основания не могут быть произвольными. Они должны обуславливаться спецификой дистанционного труда и не допускать снижения гарантий, установленных трудовым законодательством для работников.

Увольнение дистанционного работника может вызвать споры в части, затрагивающей не только основания, но и порядок прекращения трудовых отношений. При расторжении трудового договора по инициативе дистанционного работника, на заявлении об увольнении должна стоять его квалифицированная электронная подпись. Прекращение трудового договора осуществляется путём обмена электронными документами, содержащими усиленные квалифицированные электронные подписи дистанционного работника и работодателя.

Моментом, свидетельствующим о том, что работник узнал о прекращении трудовых отношений, является получение электронной копии приказа, проставление подписи работником на нём, сканирование и отправление его работодателю.

Рассматривая проблемы в сфере реализации дистанционного труда отметим, что одной из них является частое нарушение работодателем требований об ознакомлении дистанционного работника с локальными нормативными актами, либо нарушение порядка такого ознакомления<sup>1</sup>. Также к проблемным можно отнести и процесс оформления трудовой книжки с дистанционным работником.

В отношении прекращения трудового договора с дистанционным работником основной практической проблемой является частое отсутствие условий об основаниях расторжения в самом трудовом договоре. В такой ситуации у работодателя возникает серьезная проблема в реализации увольнения. Поэтому для работодателя является достаточно важным четкая

---

<sup>1</sup>См.: Т.Т. Пономарева Дистанционные работники в компании // "Экономико-правовой бюллетень", N 12, декабрь 2017 г.

регламентация оснований расторжения трудового договора в самом договоре при его заключении.

Отдельно можно выделить проблемы, которые требуют законодательного регулирования. Так, к примеру, российское законодательство не дает возможности регулировать трудовых отношений которые на определенный процент являются дистанционными, а на определенную часть требуют присутствия работника на стационарном рабочем месте под непосредственным контролем работодателя. В настоящее время трудовое законодательство регламентирует только полностью дистанционную занятость, либо обычные трудовые отношения.

Данное правовая неурегулированность, на наш взгляд, требует четкого законодательно разрешения, так как потребность в подобном совмещении, уже достаточно высока и в дальнейшем будет только возрастать. Традиционные формы занятости постепенно будут добавляться возможностями дистанционного труда, однако в ряде случаев полностью замена на дистанционный труд не всегда возможна. Поэтому для разрешения проблемы регулирования подобных сращиваемых отношений необходимо четкое мнение законодателя.

Одним из вопросов, вызывающих сложности реализации являются вопрос индексации заработной платы. Согласно требованиям Трудового Кодекса работодатель обязан проводить индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен (ст. 134 ТК РФ). Однако на практике исполнение данного требования не всегда происходит в отношении работников оформленных по обычным трудовым договорам, а уж в отношении дистанционных работников оно игнорируется работодателями практически всегда. Работодатель зачастую уверен, что индексация заработной платы не распространяется на дистанционных работников и соответственно, не является для него обязательной. Однако это не так, обязанность индексировать заработную плату установлена в отношении

любого работника, работающего по трудовому договору, в том числе и дистанционного работника, что было подтверждено Определением Конституционного суда<sup>1</sup>.

Интересным является и разрешения вопроса о том является ли поездка дистанционного работника с места своего фактического пребывания к работодателю командировкой и, соответственно, действуют ли в отношении данной поездки гарантии и компенсации, установленные в отношении командированных лиц. Согласно ст.166 ТК РФ служебная командировка - это поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. У дистанционного работника местом постоянной работы является место его нахождения. В связи с этим поездка работника в место нахождения работодателя является командировкой. Соответственно в случае направления дистанционного работника в служебную командировку в соответствии со ст.168 ТК РФ работодатель обязан возмещать работнику: расходы по проезду; расходы по найму жилого помещения; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные); иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя. Данный вывод подтверждается и разъяснениями, которые давал Минфин России на заключения Минтруда России<sup>2</sup>.

Вопросом требующего отдельного регулирования является тот факт, что дистанционный труд может носить транснациональный характер и эта форма

---

<sup>1</sup> См.: Определение Конституционного Суда РФ от 17 июля 2014 г. N 1707-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Елисеева Владимира Васильевича на нарушение его конституционных прав статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации" // Правовая система «Гарант» (дата обращения: 17.05.2019).

<sup>2</sup> Письмо Департамента налоговой и таможенно-тарифной политики Минфина России от 14 апреля 2014 г. N 03-03-06/1/16788 // "Нормативные акты для бухгалтера" от 3 июня 2014 г. N 11; Письмо Департамента налоговой и таможенно-тарифной политики Минфина России от 8 августа 2013 г. N 03-03-06/1/31945 //Правовая система «Консультант плюс» (дата обращения 20.05.2019); Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 июня 2017 г. N 14-2/ООГ-4733 // "Нормативные акты для бухгалтера" от 10 октября 2017 г. N 20.



его реализации в последнее время активно развивается. Однако в рамках российского законодательства подобные проявления возможной реализации дистанционного труда законодательно не урегулированы, что как нам представляется, требует законодательного разрешения.

**Заключение.** Относя дистанционный труд к предмету правового регулирования трудового права, законодатель пытался защитить права специалистов, работающих дистанционно и общающихся с нанимателем через Интернет. Инновационные формы социально-трудовых отношений в настоящее время получили динамичное развитие. Они имеют большие перспективы и несут в себе определённые преимущества для всех субъектов трудовых отношений, а также способствуют повышению гибкости рынка труда и вовлечению в трудовую деятельность экономически неактивных групп населения, что позволяют сократить безработицу.

Дистанционную трудовую деятельность отличает организационный признак, связанный с наличием удалённого места работы и степенью индивидуализации труда, который осуществляется вне трудового коллектива. Таким образом, подчинение работника внутреннему трудовому распорядку будет выражено слабо, поскольку ему фактически предоставляется свободы в распоряжении своим временем. Этим может воспользоваться работодатель и возложить на работников такой объём обязанностей, выполнение которого может потребовать круглосуточной или систематической работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. В связи с этим на дистанционных работников следует распространить ограничения продолжительности рабочего времени, что позволит гарантировать им повышенную оплату труда за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и праздничные дни.

Дистанционные трудовые отношения приводят к виртуализации рынка труда, в котором работник взаимодействует не с другими субъектами, а с их образами. В дистанционной работе задействованы те, кто по каким-либо

причинам вынужден отказаться от графика полной занятости по семейным обстоятельствам, в связи с обучением, сменой места жительства или изменением состояния здоровья. Характер дистанционной работы позволяет таким способом трудиться журналистам, корреспондентам, программистам, веб-дизайнерам, пиар-менеджерам, администраторам групп в социальных сетях, специалистам по продвижению сайтов или контекстной рекламе.

Специфика труда дистанционных работников заключается в том, что он связан в большей степени с интеллектуальной деятельностью и направлен на оказание услуг. Кроме того, дистанционные работники свободны в организации своего труда, так как им предоставляется право самостоятельно обустроить своё рабочее место, что оказывает не самое положительное влияние на уровень предоставляемых им социально-трудовых гарантий.

Развитие дистанционного труда возникло по объективным причинам, одно из которых – научно-технический прогресс, в том числе средств коммуникации. Его росту также способствует государственная политика в сфере информационных технологий. Несмотря на популярность данной формы занятости, существуют определённые трудности для её внедрения в отдельные сферы трудовых отношений. Так, дистанционный труд теоретически мог бы иметь определённые перспективы на государственной гражданской службе РФ. Для их реализации необходимо усовершенствовать нормативно-правовое регулирование. Наряду с этим, не совсем понятно соотношение трудового законодательства о дистанционном труде и положений по вопросам квотирования рабочих мест для инвалидов. Это также создаёт трудности для распространения дистанционной занятости среди лиц с ограниченными возможностями. Хотя для данной категории работников внедрение дистанционного труда во много было бы серьёзным движением в сторону повышения их уровня трудоустройства.