

## ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ НАДОМНОГО И ДИСТАНЦИОННОГО ТРУДА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Е. Н. Бородина

*Правовой колледж Юридического института  
Российского университета транспорта*

Поступила в редакция 14 сентября 2018 г.

**Аннотация:** статья посвящена одному из самых актуальных вопросов современного трудового права. В настоящее время надомный труд рассматривается не только как альтернатива работы для лиц с ограниченными возможностями. Появились новые формы надомного труда. Становление дистанционной занятости в России изначально складывалось в условиях отсутствия правовой основы и непоследовательности развития. Вместе с тем на практике возникает достаточно много спорных правовых вопросов, требующих рассмотрения и разрешения, что подтверждает актуальность выбранной темы. Необходимо отметить положительный результат введения дистанционной занятости для экономики РФ. Однако необходимо внести изменения в законодательство РФ, регулирующие существование и развитие рынка дистанционной занятости и современного надомного труда.

**Ключевые слова:** надомный труд, дистанционный труд, законодательство о надомном и дистанционном труде.

**Abstract:** the article is devoted to one of the most topical issues of modern labour law. Currently, home-based work is seen not only as an alternative to work for people with disabilities. There were new forms of home work. The formation of distance employment in Russia initially evolved in the absence of a legal basis and inconsistent development. At the same time, in practice, there are quite a lot of controversial legal issues that require consideration and resolution, which confirms the relevance of the chosen topic. It is necessary to note the positive result of the introduction of distance employment for the Russian economy. However, it is necessary to make changes in the legislation of the Russian Federation regulating the existence and development of the market for distance employment and modern home-based work.

**Key words:** home work, distance work, legislation on home and distance work.

Как организационная форма надомничество возникло на основе кустарных промыслов и ремесленничества. Свое дальнейшее развитие надомное производство получило в начале XX в. 15 ноября 1928 г. было принято постановление СНК РСФСР «Об условиях труда квартирников». В течение 1930–1990-х гг. надомный труд рассматривался как исключительная мера, позволявшая вовлечь в производство граждан, которые по объективным причинам не были способны реализовать свое право на труд.

После ликвидации системы промысловой кооперации надомный труд перестал регулироваться указанными нормативными правовыми

актами. Отдельные положения о надомниках содержались в нескольких постановлениях Совета Министров СССР, в ряде ведомственных инструкций и положений о надомном труде. В 1981 г. постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам было утверждено Положение об условиях труда надомников №275/17-99.

В Трудовом кодексе РФ (далее – ТК РФ) особенностям регулирования труда надомников посвящена глава 49. В соответствии со ст. 310 ТК РФ надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет.

В настоящее время, помимо традиционного надомного труда, возникли новые формы надомничества: на дому работают высококвалифицированные специалисты в области информационных технологий – программисты, дизайнеры, журналисты, переводчики и т. д. Надомный труд в современных условиях устанавливается сторонами свободно, и виды выполнения работ не ограничиваются законодательством.

Необходимо отметить, что надомный труд регулируется Конвенцией МОТ №177 «О надомном труде» и Рекомендацией МОТ №184 «О надомном труде».

Однако указанные Конвенция и Рекомендация МОТ не были ратифицированы Российской Федерацией, и их действие на трудовые отношения Российской Федерации не распространяется.

Трудовое законодательство РФ определяет надомников более узко, чем зарубежное. Труд надомников ограничивается только материальным производством и не учитывается, что в настоящее время наибольший процент надомного труда связан с интеллектуальным трудом, для которого вполне достаточно иметь компьютер и Интернет.

Однако проблема заключается не только в недостаточной регламентации труда надомников, а в распространении со стороны работодателей тенденции заключать гражданско-правовые договоры с лицами, работающими на дому, чтобы избежать необходимости обеспечивать их социальными льготами и другими преимуществами трудовых отношений из-за нацеленности на краткосрочное сотрудничество<sup>1</sup>.

Современные возможности существенно модифицировали традиционные способы вовлечения людей в трудовую деятельность. В настоящее время дифференциация в правовом регулировании труда надомных работников усилилась. К нетипичным формам занятости в последнее время принято относить телеработу (от греч. tele – «далеко»).

Иногда «телеработу» называют «компьютерным надомничеством», так как главной особенностью таких трудовых отношений является использование компьютерной техники. Однако определяющей особенно-

<sup>1</sup> См.: *Полтавец Ю. Н.* Правовой статус работников домашнего труда. Исторический аспект и правовой статус по трудовому кодексу Российской Федерации : материалы Междунар. науч.-практ. конф. // Экономика и управление в XXI веке : теория, методология, практика. Серия «Экономика и право». 2012. № 11–12.

стью данных отношений можно назвать не использование работником компьютера и не нахождение его у себя дома, а выполнение любой работы, связанной с той или иной формой информации вне места нахождения работодателя. Следовательно, место выполнения работы может быть любым и такую работу вряд ли корректно именовать надомничеством<sup>2</sup>. Термины «телеработа» и «надомный труд» не являются равнозначными еще и потому что существуют надомники, которые по роду своей деятельности не используют в работе средства информации и информационные технологии.

В настоящее время правовые системы зарубежных стран по-разному подходят к регламентации телетруда и определению основных категорий этого труда. В законодательстве Российской Федерации такое понятие, как «телеработа» в настоящее время отсутствует<sup>3</sup>.

Отметим также, что 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 по месту жительства работника. Применение труда надомников уже не предполагает необходимости специального оборудования жилого помещения. Место работы надомника должно соответствовать требованиям охраны труда, а также быть оборудованным специальными средствами связи. Работник обязан обеспечить выполнение индивидуального трудового задания без подчинения правилам внутреннего трудового распорядка. Современные средства связи позволяют выполнять эту работу не только на дому, но и в других местах, оборудованных необходимыми средствами.

Однако определение, содержащееся в Трудовом кодексе РФ, недостаточно полно отражает особенности надомного труда. Очевидно, что правовое регулирование надомного труда в Российской Федерации ни в коей мере не отвечает современным потребностям рынка труда и ориентировано на экономику советских времен.

Существует необходимость более детального регулирования труда надомников, а также внесение изменений в иные нормативно-правовые акты РФ, в том числе Налоговый кодекс РФ, путем создания целостной системы стимулов для работодателей и работников, занимающихся надомным трудом.

Можно согласиться с мнением, что необходимо ратифицировать вышеуказанные Конвенцию и Рекомендацию и привести в соответствие с ними нормы ТК РФ, включив в него дополнительные нормы, более подробно регламентирующие отношения в сфере труда надомных работников, закрепив процедуру заключения и расторжения трудового договора,

---

<sup>2</sup> См.: *Томашевский К. Л.* Компьютерное надомничество (телеработа) как одна из гибких форм занятости в XXI в. // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 3. С. 32–35.

<sup>3</sup> См.: *Аксенов И. С.* Особенности правового регулирования труда надомников : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2011. С. 61–62.

оплату труда надомника, а также гарантии прав работника и компенсации за использование его личного имущества.

В ТК РФ отсутствует четкая регламентация порядка принятия на работу надомных работников. Возникает вопрос, как быть с потенциальным работником, который живет в другом городе и не может приехать в офис для заключения трудового договора? В. И. Артельных считает, что работник может направить документы по почте заказным или ценным письмом, а работодатель перешлет ему на подпись два экземпляра договора. А. Грибанова полагает, что необходимо включить в ТК РФ норму, позволяющую совершить указанные действия без непосредственного контакта сторон. Например, с помощью Интернета, воспользовавшись электронной подписью. Однако, как отмечает Е. Н. Филенко, несмотря на достаточно широкое применение электронной цифровой подписи ЭЦП в различных сферах деятельности специалисты по информационным технологиям отмечают что внедрение ЭЦП идет медленнее, чем ожидалось<sup>4</sup>. М. А. Емельяненко отмечает, что работодателю в трудовом договоре необходимо определить, как будет осуществляться связь с надомником, так как ему необходимо знать дни, часы и средства связи, с помощью которых можно связаться с работником, который самостоятельно определяет себе рабочее время<sup>5</sup>.

Работодатель в соответствии с ТК РФ обязан на всех работников, проработавших в организации более пяти дней, оформлять трудовые книжки. При этом он не всегда имеет возможность проконтролировать, приступил ли работник к выполнению своих обязанностей и отработал ли он пять дней. Возможно, работник не начинал работу, работодатель вносит запись в трудовую книжку, что впоследствии может вызвать затруднения.

В соответствии со ст. 312 ТК РФ расторжение трудового договора с надомными работниками производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором. Возникают разные мнения при толковании данной нормы. При этом в данной статье не закреплено, вправе ли стороны трудового договора самостоятельно определить дополнительные основания или могут только оговаривать при заключении трудового договора те из установленных законодательством случаи его расторжения, которые будут подлежать применению в конкретной ситуации. Можно согласиться с А. Н. Тарасенковой о том, что трудовой договор с надомником может быть расторгнут: по общим основаниям (ч. 4 ст. 310 ТК РФ); по основаниям, предусмотренным трудовым договором (ст. 312 ТК РФ)<sup>6</sup>.

Таким образом из анализа законодательства РФ, касающегося труда надомных работников можно прийти к выводу, что согласно ст. 310

<sup>4</sup> См.: Филенко Е. Н. Проблемы использования электронной цифровой подписи // Трудовое право. 2007. №11. С. 17.

<sup>5</sup> См.: Емельяненко М. А. Оптимизация расходов на персонал без сокращений. Перевод работников на надомный труд // Юрист компании. 2009. № 6.

<sup>6</sup> См.: Тарасенкова А. Н. Особенности работы вне офиса : надомный труд, дистанционная работа, фриланс. М., 2013. Вып. 23. С. 25.

ТК РФ «надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому...». Однако в законодательстве отсутствует определение понятия «дом». Работа может производиться как по месту жительства работника, так и по месту его пребывания. Предлагаем изменить формулировку ст. 310 ТК РФ: «Надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы по месту фактического проживания...».

### Особенности рабочего времени и времени отдыха надомных работников

Рабочее время и время отдыха надомных работников имеет свою специфику в соответствии с законодательством РФ. На надомников согласно ст. 310 ТК РФ распространяется действие трудового законодательства.

Однако работник распределяет свой труд по своему усмотрению, у работодателя нет реальной возможности проверить, выполняется норма рабочего времени или нет. При этом избранный режим труда не должен прерывать производственные циклы работодателя.

Надомный работник сам регулирует продолжительность своего рабочего дня, при этом предполагается, что рабочая неделя должна соответствовать норме и не превышать 40 часов в неделю. Если работник работает сверхурочно, ночью или в выходные дни, за это не производится доплат и не предоставляются отгулы. Привлечение работников к работе сверхурочно, а также в выходные, праздничные дни, ночное время без повышенной оплаты может повлечь за собой массовые злоупотребления со стороны работодателей. Необходимо установить для работодателя запрет возлагать на работника объем работы, который потребует систематического привлечения работника к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни без учета положений трудового законодательства о порядке и условиях привлечения к такой работе.

Таким образом для отдельных категорий надомников можно использовать самостоятельное табелирование рабочего времени. Например, закрепить в трудовом договоре обязанность работника самостоятельно вести учет отработанного времени, не допускать переработок и выработать норму рабочего времени.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется надомникам в обычном порядке и продолжительностью, установленной ст. 115 ТК РФ<sup>7</sup>. Отдельные категории надомников (например, инвалиды) имеют право на ежегодный отпуск большей продолжительности.

Надомным работникам, занятым в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним, предоставляются ежегодный дополнительный отпуск и другие льготы, установленные законодательством для работников, занятых в этих районах и местностях. Им также могут предоставляться дополнительные отпуска, установленные коллективным договором или локальными нормативными актами организации, а также

<sup>7</sup> См.: Аксенов И. С. Указ. соч. С. 103.

отпуска без сохранения заработной платы в соответствии с законодательством РФ.

В результате проведенного анализа можно прийти к выводу о том, что надомный работник подчиняется работодателю лишь в той степени, в какой он обязуется выполнить определенную работу заданного качества и к обусловленному договором сроку. Режим рабочего времени и времени отдыха при этом работник устанавливает самостоятельно.

Следует установить запрет для работодателя систематически привлекать работника к сверхурочной работе, работе в выходные и праздничные дни по воле работодателя, без учета общих требований трудового законодательства о порядке и условиях привлечения к такой работе.

### **Гарантии и компенсации надомным работникам**

В соответствии со ст. 22 ТК РФ работодатель обязан обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им своих трудовых обязанностей.

Трудовой договор, заключаемый с ними, должен содержать дополнительные условия, отражающие указанные выше особенности труда надомников. К ним относятся:

1) порядок и условия предоставления работодателем оборудования, инструментов, механизмов, используемых надомником, или порядок и условия использования инструментов и механизмов, принадлежащих работнику, с указанием размера компенсации за их износ (амортизацию);

2) своевременный ремонт используемых работником инструментов, механизмов в процессе труда, порядок и способы его осуществления работодателем или порядок определения размера материального ущерба, причиненного имуществу работника в случае использования им своего имущества, и условия его возмещения либо порядок и условия возмещения затрат, связанных с осуществлением ремонта используемых работником инструментов и механизмов, принадлежащих работодателю, если ремонт осуществлял работник;

3) порядок и условия возмещения работнику расходов, связанных с использованием в процессе труда электроэнергии воды, газа и др.;

4) порядок обеспечения работодателем работника сырьем, материалами и полуфабрикатами, необходимыми для выполнения трудовых обязанностей, или порядок и условия возмещения расходов работника, связанных с их приобретением;

5) порядок, условия и сроки вывоза работодателем готовой продукции или порядок и условия возмещения работнику расходов, связанных с этим.

В соответствии со ст. 22 ТК РФ работодатель обязан обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда; до заключения трудового договора с надомником работодатель обязан произвести обследование жилищ-

но-бытовых условий лиц, которые изъявили намерение заключить трудовой договор о выполнении ими работы на дому.

Предоставлять надомникам такие виды работ, которые нарушают права соседей, создают им какие-либо неудобства, связанные с выполнением работы на дому, запрещено.

Работодатель обязан компенсировать расходы надомникам, связанные с выполнением трудового договора. Если надомник использует свои инструменты, механизмы и материалы, то ему возмещаются расходы, связанные с их использованием, а также выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного имущества в порядке, установленном ст. 188 ТК РФ.

Вопрос относительно возможности направления надомных работников в командировки является спорным. Положения главы 49 ТК РФ не запрещают направлять данных работников в командировки. Как отмечает А. Н. Тарасенкова, если главный офис организации находится в другом городе, то поездка надомника в организацию в рабочих целях будет также считаться командировкой. При этом командировка надомника из места жительства, которое является местом работы, с точки зрения трудового законодательства обоснована. Надомник имеет право на компенсацию расходов на проезд от места жительства к местонахождению компании и обратно, расхода по найму жилого помещения, суточных, иных расходов, произведенных с разрешения или ведома работодателя. При этом в соответствии со ст. 310 ТК РФ на данных работников распространяется действие трудового законодательства с учетом особенностей главы 49 ТК РФ. Главной особенностью этой главы является возможность работников трудиться именно дома. Таким образом, необходимо внести в законодательство о труде надомников дополнение относительно служебных командировок.

Гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и связанные с расторжением трудового договора распространяются также и на надомных работников. На надомных работников распространяются все гарантии, установленные ТК РФ в отношении запрета на увольнение в период болезни работника, нахождения его в ежегодном оплачиваемом отпуске, гарантии, установленные для работников ст. 261 ТК РФ.

### **Дистанционный труд и его правовое регулирование**

В отличие от зарубежного опыта становление дистанционной занятости в Российской Федерации изначально складывалось в условиях ограниченной правовой основы и непоследовательности развития. Сначала сложилась ситуация, когда появилось значительное число людей, которые зарабатывают своим умом с помощью совершенствующихся средств коммуникаций и информационных технологий, но не имеют никаких гарантий. И только после этого были внесены соответствующие изменения в действующее трудовое законодательство РФ.

В качестве одного из ожидаемых результатов в Государственной программе Российской Федерации «Информационное общество 2011–2020

годь», утвержденной постановлением Правительства РФ от 15 апреля 2014 г. № 313, названо предоставление возможности осуществления трудовой деятельности дистанционно<sup>8</sup>.

Согласно ст. 312.1. ТК РФ дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет». Определение места работы дистанционного работника не совпадает с определением места работы, данным в ч. 2 ст. 57 ТК РФ. Местом заключения трудового договора считается место нахождения работодателя.

Существенным для квалификации трудового договора о дистанционной работе является условие об использовании информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет», согласно ч. 1 ст. 312.1 ТК РФ.

Необходимо также определить, в какой форме должно быть организовано взаимодействие между сторонами трудового договора. Стороны могут взаимодействовать друг с другом при помощи обмена электронными документами. Использование усиленной квалифицированной электронной подписи способствует защите передаваемой информации, которая в большинстве случаев конфиденциальна. Однако в литературе высказываются обоснованные опасения об эффективности и доступности такого способа защиты (например, для жителей отдаленных сельских поселений). Кроме того, стоимость получения электронной подписи достаточно высока.

Однако из статей главы 49.1 ТК РФ явно не следует обязательность взаимодействия между сторонами трудовых отношений исключительно посредством обмена электронными документами. Поэтому работник и работодатель могут использовать бумажную форму для оформления между ними соответствующих отношений.

Предусматривается обязанность сторон договора о дистанционной работе предоставлять экземпляры документов в бумажном виде. В случае заключения трудового договора о дистанционной работе путем обмена электронными документами работодатель обязан не позднее трех календарных дней со дня заключения трудового договора направить работнику экземпляр данного трудового договора на бумажном носителе (ч. 2 ст. 312.2 ТК РФ). Работник, предоставивший работодателю документы,

<sup>8</sup> См.: Васильева Ю. В., Шуралева С. В. Содержание трудового договора о дистанционной работе : теоретические аспекты // Вестник Пермского ун-та. Юридические науки. 2015. Вып. 2 (28). С. 88–97.

предусмотренные ст. 65 ТК РФ в электронной форме, обязан по требованию работодателя направить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе (ч. 3 ст. 312.2 ТК РФ).

При этом электронное взаимодействие не освобождает работодателя от обязанности ведения бумажного документооборота. Для каждого работника, в том числе дистанционного, создается личное дело, в которое вкладываются все документы сотрудника.

По соглашению сторон трудового договора о дистанционной работе сведения о данной работе могут не вноситься в трудовую книжку. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка дистанционному работнику может не оформляться. Однако если трудовая книжка не оформлялась, то после увольнения с первого места работы, носившей дистанционный характер, и поступления на работу в обычном (не дистанционном) режиме новый работодатель может отказаться оформлять работнику трудовую книжку, ссылаясь на то, что трудовой договор заключается не впервые. Применение данной статьи в будущем может привести к неопределенности и трудностям с исчислением трудового стажа работника. Поэтому следует согласиться с предложением, что следует изменить редакцию ч. 6 ст. 312.2 ТК РФ: «При заключении трудового договора о дистанционной работе сведения о дистанционной работе вносятся в трудовую книжку дистанционного работника, а при заключении трудового договора впервые трудовая книжка работника оформляется работодателем».

Часто работники активно совмещают работу в офисе с различными видами частичной занятости, имеющей дистанционный характер. Таким образом, возникла проблема, связанная с распространением на таких работников норм ТК РФ, регулирующих труд дистанционных работников. Основной вопрос заключается в том, обязан ли в таких случаях работодатель заключать с такими работниками новый трудовой договор или можно вносить изменения в уже действующее трудовое соглашение. Полагая, что в данном случае существует режим рабочего времени, который оформляется дополнительным соглашением, являющимся приложением к трудовому договору.

На практике возникают ситуации когда работник в связи с беременностью направляет заявление о переводе на режим удаленной работы. При этом следует учитывать, что при выборе дистанционного труда с 30 июня 2003 г. действуют Гигиенические требования к компьютерам и организации работы с ними. В этих требованиях указывается, что «женщины со времени установления беременности переводятся на работы, не связанные с использованием ЭВМ, или для них ограничивается время работы с ЭВМ (не более трех часов за рабочую смену) при условии соблюдения гигиенических требований, установленных настоящими санитарными правилами.

В трудовом законодательстве РФ не урегулирован порядок заключения трудового договора о дистанционной работе с иностранным работником. Можно согласиться с мнением С. В. Шуралевой что трудовой до-

говор о дистанционной работе подчиняется праву страны, где заключен данный договор, или праву местонахождения работодателя, если данным договором не предусмотрено иное. Стороны трудового договора о дистанционной работе могут выбрать право, применяемое в трудовом договоре, как в момент его заключения, так и во время его действия<sup>9</sup>.

Расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором ч. 1 ст. 312.5 ТК РФ. Однако название статьи шире, чем ее содержание. Особенности прекращения трудового договора не сводятся только к особым основаниям его расторжения по инициативе работодателя. Если данное положение толковать расширительно, то расторжение договора о дистанционной работе производится по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст. 81 ТК РФ и трудовым договором. Прекращение трудового договора о дистанционной работе может быть осуществлено путем обмена электронными документами при условии, что в данных документах используются усиленные квалифицированные электронные подписи дистанционного работника и работодателя.

Поэтому работодателям рекомендуется обязательно учитывать, что «присланное по электронной почте отсканированное заявление работника об увольнении не является основанием для увольнения, такое увольнение может быть признано судом незаконным со всеми вытекающими из этого правовыми последствиями».

Несмотря на то что в главе 49.1 ТК РФ впервые предусматривается возможность ведения кадрового документооборота в электронном виде, судебная практика продолжает исходить из того, что при прекращении трудового договора все необходимые документы должны быть оформлены на бумажных носителях в соответствии со ст. 84.1 ТК РФ. Такая позиция судов не представляется оправданной.

Для более эффективного регулирования дистанционного труда необходимо внести некоторые изменения в действующее законодательство. Так, исходя из проведенного анализа, считаем что необходимо закрепить понятие рабочего места дистанционных работников в главе 49.1 ТК РФ. При этом с учетом различных видов нетипичных трудовых договоров необходимо пересмотреть понятие рабочего места для таких работников, для того чтобы избежать противоречий. Следует предусмотреть что в случае нарушения сроков доставки документов почтой, стороны трудового договора не будут нести ответственности при условии, что это произошло не по их вине.

### **Особенности рабочего времени и времени отдыха дистанционных работников**

Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника предусматривается трудовым договором. Если в трудовом договоре он

<sup>9</sup> См.: Шуралева С. В. Регулирование дистанционной работы с иностранным элементом в эпоху глобализации : взгляд с позиций трудового права России // Вестник Пермского ун-та. 2014. Юридические науки. Вып. 3 (25). С. 156–163.

не установлен, то регламентируется согласно ст. 312.4 ТК РФ по усмотрению работника.

При установлении работнику конкретного режима рабочего времени, работодатель имеет возможность знать, в какое время можно обсудить с работником вопросы о его работе, привлечь его к видеоконференции. Но заполнение табеля на удаленно работающего работника, безусловно, несколько фиктивно, так как контролировать его рабочее время проблематично.

В трудовом договоре о дистанционной работе может быть предусмотрен режим ненормированного рабочего дня. Однако в связи с тем что в большинстве случаев режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению, такого работника достаточно сложно привлечь к дисциплинарной ответственности за прогул. Суд должен установить, выполнялась ли работником на самом деле дистанционная работа. При этом факт данной работы может подтверждаться представленными скриншотами, электронными письмами. Так, в решении по делу № 2-3092/14 судья Приволжского районного суда г. Казани указал, что скриншоты на основании ст. 71 ГПК РФ соответствуют требованиям допустимости доказательств, подтверждающих факт работы истца в спорный период у ответчика.

Таким образом, судебная практика подтверждает вывод о том, что действующее законодательство в области регулирования труда дистанционных работников далеко от совершенства. Несмотря на наличие специальных норм в ТК РФ о дистанционной работе, на практике суды пренебрегают данными положениями и вместо признания дистанционного характера работы предпочитают устанавливать фактически сложившиеся трудовые отношения, которые регламентируются общими положениями ТК РФ<sup>10</sup>.

В соответствии с ТК РФ и иными актами, содержащими нормы трудового права, порядок предоставления дистанционному работнику ежегодного оплачиваемого отпуска, иных видов отпусков определяется трудовым договором о дистанционной работе (ч. 2 ст. 312.4 ТК РФ).

Таким образом, дистанционные работники должны пользоваться защитой трудового права в вопросах ограничения продолжительности рабочего времени, повышенной оплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством РФ. Необходимо признать за работником право самостоятельно определять режим рабочего времени, но установить запрет для работодателя загружать работника работой таким образом, чтобы последний систематически привлекался к сверхурочной, ночной работе и работе в выходные и праздничные дни исключительно по инициативе работодателя, без учета требований трудового законодательства о порядке и условиях привлечения к такой работе. Иногда работодатель с помо-

---

<sup>10</sup> См.: *Олейникова О.* Об изъянах законодательного регулирования труда дистанционных работников // *Трудовое право.* 2015. № 11. С. 33.

пью современных средств может определить количество отработанного работником времени. Например, когда контроль за выполнением работы может осуществляться с помощью электронных систем.

### **Основные гарантии и компенсации, предоставляемые дистанционным работникам**

Дистанционному работнику предоставляются следующие выплаты: заработная плата; гарантии и компенсации, положенные всем работникам по нормам трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении; компенсация за использование личного имущества в служебных целях. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора о дистанционной работе, предоставляются работнику в соответствии с нормами ТК РФ и иных федеральных законов. Может последовать и выплата компенсации за неиспользованный отпуск увольняемому дистанционному работнику в соответствии со ст. 127 ТК РФ.

Существует вопрос о том, может ли работодатель направлять в служебную командировку дистанционного работника. Правоведы приходят к единому мнению, что по распоряжению работодателя дистанционный работник может быть направлен в служебные командировки для выполнения служебных поручений.

Разрабатывать специальные правила по охране труда для дистанционных работников работодатель не обязан. Учитывая положения ст. 312.3 ТК РФ, согласно которым работодатель может предоставлять либо рекомендовать использовать определенное оборудование и средства, считаем необходимым закрепить обязанности работодателя, применяющего труд дистанционных работников, разрабатывать правила и инструкции по охране труда для дистанционных работников и знакомить работников под роспись, в том числе путем обмена электронными документами.

Осуществление работодателем обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний влечет сложности применения не только Федерального закона от 24 июля 1998 г. №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», но и применения норм ТК РФ о расследовании и учете несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Не ясно какими критериями необходимо пользоваться для установления связи травмы или профессионального заболевания с выполнением работником трудовой функции, если учитывать, что исходя из ст. 312.4 ТК РФ режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по общему правилу по своему усмотрению.

Таким образом, необходимо отметить положительный результат введения дистанционной занятости для экономики РФ. Однако необходимо внести изменения в законодательство РФ, регулирующее существование и развитие рынка дистанционной занятости. Домашний и дистанционный труд осуществляется вне места нахождения работодателя. Отличие этих двух форм нетипичного труда исследователям видится в том, что

надомные работники осуществляют работу у себя дома, а дистанционные работники могут осуществлять работу в любом месте, оборудованном специальными средствами, в том числе и средствами интернет-связи.

В соответствии со ст. 312 и 312.5 ТК РФ надомные работники и дистанционные работники могут быть уволены по инициативе работодателя по условиям, предусмотренным в трудовом договоре. По нашему мнению, указанные нормы дают работодателю право легитимно ухудшить положение таких работников по сравнению с действующим трудовым законодательством. В связи с этим предлагаем в ст. 312 и 312.5 ТК РФ внести дополнения следующего содержания:

Статья 312. Расторжение трудового договора с надомниками.

Расторжение трудового договора с надомниками производится по основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом.

Часть 1 ст. 312.5. Расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя производится по основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом.

Представляется, что для обеспечения нормальной продолжительности рабочего времени и времени отдыха дистанционных работников необходимо ограничить время выдачи им задания и время передачи выполненной работы до определенного часа в течение суток и включить данное положение в качестве обязательного условия в трудовой договор.

*Правовой колледж Юридического института  
Российского университета транспорта*

*Бородина Е. Н., преподаватель  
E-mail: olenok1@mail.ru  
Тел.: 8-916-502-93-22*

*Law College of the Law Institute of the  
Russian State University of Transport*

*Borodina E. N., Lecturer  
E-mail: olenok1@mail.ru  
Tel.: 8-916-502-93-22*