

Секция «Юриспруденция»

Дистанционный труд: особенности и перспективы развития

Алман Евгения Александровна

Студент

Казанский государственный университет им. В.И. Ульянова-Ленина, Юридический факультет, Казань, Россия

E-mail: e.alman@mail.ru

Прогресс в области общественных отношений не мог не коснуться трудового права. В результате модернизации и глобализации социальных связей возник и закрепил свои позиции принципиально новый вид правоотношений – удаленный (дистанционный) труд.

Удаленный труд подразумевает выполнение работы (оказание услуг) дистанционно, в том числе и посредством использования информационно-коммуникативных технологий (ИКТ), способных поддерживать связь и передавать результаты труда между людьми находящимися в разных точках планеты.

Условно, рассматривая правовую основу удаленного труда, можно выделить два вида:

- трудовые отношения, где сторонами выступают работник и работодатель;
- гражданско-правовые отношения, стороны в которых представлены заказчиком и исполнителем;

В первом случае такие отношения регулируются Трудовым Кодексом Российской Федерации. Их основой трудовых отношений выступает письменное заключение трудового договора.

Во втором случае отношения регулируются не трудовым, а гражданским законодательством РФ.

При оформлении гражданско-правовых отношений, с работником заключается гражданско-правовой договор (подряда, или договор оказания услуг).

В рамках настоящего исследования рассматриваются два вида удаленной (дистанционной работы) и возможные преимущества, как для работника, так и для работодателя.

Для начала, необходимо отметить, что дистанционная работа во всех ее проявлениях дает возможность трудоустройства незащищенным слоям населения – женщинам, находящимся в отпуске по уходу за детьми, пенсионерам, инвалидам, а это является важной социальной функцией государства, и неоднократно подчеркивалось властными органами[1]. Кроме того, значительно сокращаются издержки работодателя на аренду помещений, организацию, оснащение и содержание рабочих мест, а для работника сокращаются как временные так и материальные затраты на транспорт, появляется возможность трудиться в комфортных домашних условиях.

Указанный вид трудовой деятельности в полной мере отвечает задачам, поставленным трудовым законодательством, а именно- оптимально согласовывает интересы работника и работодателя.

Если удобство дистанционного труда не вызывает никаких сомнений, то вопрос о виде договора, заключаемого между работником и работодателем, остается открытым.

Проблематично заключение трудового договора с удаленным работником по ряду причин. Во-первых, в Трудовом Кодексе не существует на данный момент понятие уда-

ленного труда, а понятие «надомный работник»[2] имеет место. Введение института надомного труда было связано с необходимостью трудоустройства социально уязвимых слоев населения, выполняющих ручную производственную работу. На сегодняшний день, помимо традиционного надомного труда, закрепленного в ТК, удаленно от работодателя трудятся высококвалифицированные специалисты: дизайнеры, программисты, журналисты, редакторы, переводчики, люди, обрабатывающие информацию, и др. То есть, работники не только производят определенную продукцию, но и оказывают услуги. Изменение ситуации с «надомниками» не могло не повлечь разработки изменений в сфере законодательства. Законопроект о дистанционном труде в ближайшее время правительство внесет в Госдуму[3]. В законопроекте закреплено, что надомник может работать не только по месту жительства, но и в любом другом помещении, кроме того, он сам может распределять рабочее время и время для отдыха, если, иное не указано в трудовом договоре. Отпуск предоставляется удаленным работникам в строгом соответствии с ТК РФ. Во время работы может использоваться как свое оборудование, так и принадлежащее работодателю, однако в первом случае работнику должен быть возмещен износ техники. Удаленный труд регулируется нормами трудового законодательства, они имеют те же права, что и традиционные работники, согласно ст.310 ТК РФ.

Однако среди специалистов в области удаленного труда бытует мнение, что в первую очередь от нового законопроекта выигрывает работодатель, а конкретно те, у кого есть удаленные сотрудники в других городах[4]. На сегодняшний день, чтобы компания пользовалась услугами иногороднего работника, она обязательно должна зарегистрировать филиал или иное представительство там, где этот работник, собственно, находится. Это создает массу проблем работодателю, а так же нецелесообразно, особенно, если в данном городе это единственный работник компании. Если же компания уклонится от регистрации такого филиала, их ожидают проблемы как с Федеральной службой по труду и занятости, так и с налоговыми органами: в этой ситуации возникает конфликт по уплате подоходного налога. Право на получение НДФЛ дистанционного работника в таком случае имеет и город, в котором он работает, и город, в котором находится компания, к которой он относится. Из вышесказанного явно видно, как сократятся издержки работодателя с введением в действие этого законопроекта.

Также возникают трудности с оформлением трудовых отношений: При приеме на работу, как правило, работник высылает работодателю сканированные копии документов, а трудовую книжку отправляет по почте ценным письмом.

Вопрос остается лишь в том, каким образом побудить работодателя заключать с дистанционным работником именно трудовой, а не гражданско-правовой договор. Ведь фактически сложившиеся между работником и работодателем отношения обладают признаками трудовых, и являются модернизацией надомного труда. Однако, для работодателя гораздо удобнее оплатить только результат работы, а не весь ее процесс[5]. Да и никаких социальных гарантий работникам обеспечивать в таком случае не нужно. Например, согласно статье 22 ТК, работодатель обязан обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда[6], а это может оказаться для работодателя крайне затратно. Так же каждый удаленный работник имеет право на пособие по временной нетрудоспособности, ежегодный оплачиваемый отпуск, оплачиваемый учебный отпуск и другие льготы, и на все

премии и компенсации, закрепленные в коллективном договоре, правилах внутреннего трудового распорядка, положением о премировании, либо иным локальным нормативным актом.

В тех случаях, когда заключен гражданско-правовой договор, а отношения, возникшие между сторонами, имеют признаки трудовых, указанные в ст.15 ТК РФ, договор можно признать трудовым в судебном порядке, согласно ст.11 ТК РФ. Затем судом могут быть применены положения трудового законодательства, касающиеся социальных гарантий и компенсаций для конкретного работника.

Однако, на практике имеет место и третий вариант дистанционного труда, когда соглашение между работником и работодателем заключается устно, а никакой правовой основы не имеет. В случаях, когда нет вышеуказанных правовых форм, а отношения между субъектами данного вида деятельности носят устный договорной характер, обязанности и права сторон совершенно условны. Этот вид удаленной работы является наиболее опасным как для работника, которому могут безнаказанно не оплатить труд, так и для работодателя, который не может быть уверен в качественном выполнении работ (услуг).

К сожалению, чаще всего, люди соглашаются на такой труд с целью ухода от налогообложения доходов.

Вне зависимости от типа соглашений между работником и работодателем, развитие отношений в сфере дистанционной работы и оказания услуг не стоит на месте, и постепенно занимает все большую часть рынка труда. Поэтому законодательное детальное урегулирование этой сферы является одной из важнейших на сегодняшний день задач трудового права.

Литература

- 1 На встрече с инвалидами и представителями общественных организаций людей с ограниченными возможностями здоровья 16 ноября 2011 года Президент РФ Дмитрий Анатольевич Медведев подчеркнул необходимость упрощения трудоустройства подобных лиц.
- 2 ТК РФ, принят 21 декабря 2001 года, "Собрание законодательства РФ 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 3.
- 3 "Российская газета Федеральный выпуск 5464 (88)
1. 25.04.2011
- 4 Юрий Вировец, президент компании Headhunter
- 5 ГК РФ, принят 21 октября 1994 года, "Собрание законодательства РФ 05.12.1994, N 32, ст. 3301.
- 6 ТК РФ, принят 21 декабря 2001 года, "Собрание законодательства РФ 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 3.