

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет
(национальный исследовательский университет)»
ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
Кафедра «Теории государства и права, трудовое право»

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА (ДИСТАНЦИОННЫХ)
УДАЛЕННЫХ РАБОТНИКОВ
ФГАОУ ВО «ЮУрГУ» (НИУ) – 40.03.01. 2017. 450. ВКР

Руководитель работы,
канд. юрид. наук, доцент,
доцент кафедры
_____ Елена Михайловна Офман
_____ 2021 г.

Автор работы,
студент группы Ю-450
_____ Надежда Константиновна
Германович
_____ 2021 г.

Нормоконтролер,
канд. юрид. наук, доцент
_____ Эльвира Маисовна Филиппова
_____ 2021 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1 РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА УДАЛЁННЫХ РАБОТНИКОВ: ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	
1.1 Удаленная работа: понятие, признаки, отличие от фриланса.....	6
1.2 Правовое регулирование удаленной работы.....	16
1.3 Проблемы удаленной работы в Российской Федерации и меры по их решению.....	27
2 СПЕЦИФИКА РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА УДАЛЁННЫХ РАБОТНИКОВ	
2.1 Особенности регулирования труда надомников.....	38
2.2 Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.....	47
2.3 Особенности регулирования труда дистанционных (удаленных) работников.....	58
2.4 Особенности регулирования труда лиц интернет- платформ.....	70
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	79
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	83

ВВЕДЕНИЕ

«Между работой из дома и работой в офисе возникает здоровая конкуренция, которая идёт на пользу всем. Офисы становятся более домашними, а специалисты – более дисциплинированными. Появляются новые средства для коллективной работы. Мы тратим меньше бумаги, но при этом производим больше контента», – писал Александр Мезин. Данную ситуацию мы можем охарактеризовать одним словом «удалённость». Ведь именно это понятие может стать ключевым в 2020 году в России, наряду с понятием «самоизоляция». За феноменально короткий срок удаленная работа из малопонятного термина превратилась в реальность и стала единственной возможностью для продолжения работы значительной части занятого населения страны.

Так, процесс глобализации, цифровые технологии определили новый подход ко многим правовым явлениям во всех сферах экономической жизни, вследствие чего происходят изменения перехода от традиционных форм занятости к нетипичным.

На сегодняшний день актуальность темы выпускной квалификационной работы обусловлена тем, что современные условия не дают отставать нам от цифровых реалий, которые складываются во всех сферах жизни людей. До столкновения с пандемией COVID-19 большинство людей в основном имели смутные и весьма стереотипные представления о подобном формате занятости. Многие никогда не сталкивались с удаленной работой и даже не задумывались о такой возможности: удаленный режим работы казался невозможным при их роде деятельности. За последние месяцы около трети работающего населения России получили первый опыт работы на удаленной форме занятости.

Цель выпускной квалификационной работы состоит в исследовании особенностей такой формы занятости, которая обладает признаком «удаленности», а также на основе анализа за рубежом практики, научной

литературы сформулировать предложения для правоприменительной практики в Российской Федерации.

Задачами выпускной квалификационной работы выступают:

1. изучение удаленной работы: ее понятия, признаков, выявления особенностей удаленной работы и ее отличий от фриланса;
2. анализ правового регулирования удаленной работы;
3. выявление проблемных вопросов (с позиции трудового законодательства) удаленной работы и поиск мер по их решению;
4. исследование особенностей правового регулирования труда надомников, лиц, работающих вахтовым методом, дистанционных (удаленных) работников, работников интернет-платформ.

Объектом выпускной квалификационной работы выступают правовые отношения, связанные с регулированием труда удаленных работников.

Предметом исследования являются нормы трудового законодательства Российской Федерации, судебная практика Российской Федерации, являющаяся основанием для анализа и сравнения особенностей регулирования труда надомных работников, дистанционных (удаленных) работников, лиц, работающих вахтовым методом, а также работников интернет-платформ. Помимо этого, предметом исследования выступили также правовые нормы и материалы судебной практики зарубежных государств, которые дают возможность не только исследовать особенности труда удаленных работников, но и являются основой для определения перспектив дальнейшего развития российского законодательства с учетом зарубежного опыта.

Методом исследования выпускной квалификационной работы являются изучение и анализ научной литературы; изучение и обобщение отечественной и зарубежной практики; а также анализ особенностей удаленных форм занятости в Трудовом кодексе РФ.

Степень разработанности темы в научной литературе достаточно разнообразна, в первую очередь это обусловлено тем, что с появлением

новых нетипичных форм занятости на законодательном уровне большинство удалённых форм занятости не закреплено и ряд авторов выдвигают свои точки зрения, такие как С.Л. Антропов, В.Б. Орлов, Е.И. Буралина, О.Н. Пряжникова и ряд других авторов.

Нормативную и эмпирическую основу выпускной квалификационной работы составляют Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, международные соглашения, материалы судебной практики Верховного суда РФ, Конституционного суда РФ и судов общей юрисдикции, а также материалы судебной практики зарубежных государств.

Структура выпускной квалификационной работы определена характером исследуемых в ней вопросов. Работа состоит из введения, двух глав, включающих семь параграфов, заключения и библиографического списка.

1 РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА УДАЛЁННЫХ РАБОТНИКОВ:

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Удаленная работа: понятие, признаки, отличие от фриланса

Социально-экономическая среда в России и ее отдельных регионах оказало большое влияние на состояние рынка труда. С каждым десятилетием, все больше и больше появляется нестандартных форм занятости на рынке труда страны и отдельных регионов.

Фриланс, дистанционная работа, надомническая работа, работа вахтовым методом, интернет-платформы – все эти виды работ объединяет один признак: «удаленность». Помимо данного признака, ко всем выше перечисленным формам труда, в средствах массовой информации широко используется понятие «удаленная работа». До недавнего времени трудовое законодательство не содержало словосочетаний удаленности и удаленной работы.

В современных толковых словарях русского языка отсутствуют определения таких понятий, как фриланс, дистанционная занятость, удаленная работа. Но если обратиться к происхождению и зарождению данного термина, то концепция удалённой работы родилась в США.

В 1972 году Джек Ниллес выдвинул идею, «что не обязательно держать работников в офисе, так как современные средства связи позволяют поддерживать контакт между сотрудниками на расстоянии»¹. Суть идеи заключалась в том, что связь между сотрудниками можно поддерживать с помощью современных средств коммуникации. Не всемирной сетью (интернет), конечно, а через стационарный телефон. Насколько успешным был данный проект, ученный предположить не мог.

¹ Буланова Е.С. Управление удаленными работниками. URL: <http://www.inside-pr.ru> (дата обращения: 17.03.2021).

Ввиду этого Джек Ниллес стал проводить небольшие эксперименты в Университете Южной Калифорнии, по результатам которых составлял статистику, насколько работодатель может контролировать своего подопечного вне места рабочего офиса¹. Власти были заинтересованы в изучении телеработы: поскольку в больших американских городах возникали проблемы с транспортом, то новая организация труда позволила бы решить эти вопросы, а также обеспечить работой население удаленных сельских районов.

Труды Джека Ниллеса в 1979 году привлекли главу специального Комитета по экономическому развитию США Фрэнка Скиффа. Он же продолжил идеи ученого и придумал новый термин «flexiplace» - «гибкое рабочее место»².

Гибкое рабочее место, на наш взгляд является тождественным понятием для виртуальной или удаленной работы, так как все эти термины используются для обозначения местоположения, когда сотрудник работает в альтернативном месте работы, т.е. за пределами традиционного офиса.

Что касается России, то такая форма занятости труда, как удаленная, стала распространяться с появлением глобальной сети (интернет)³. До экономического кризиса (дефолта) 1998 года, в России сформировались первые телеработники: дизайнеры, вебмастера, программисты. Появились те, кто работал на западные компании и получал за труд денежные средства. Появились первые информационные сайты и первые журналисты-фрилансеры.

После того, как экономика восстановилась в России, XXI век стал новым этапом развития удаленной работы. Появились новые проекты –

¹ Овакимян Т.М. Дистанционная занятость и её особенности // International scientific review. 2019. № 59. С.135.

² Антропов С.Л. Как появилась идея удаленной работы. URL: <https://www.kadrof.ru> (дата обращения 17.03.2021).

³ Там же.

биржи удаленного труда, которые стали посредниками между заказчиками и исполнителями.

По статистике, ежегодно количество «мобильных сотрудников» во всем мире увеличивается на 20-30%. Лидируют по этому показателю США, Канада, Дания, Швеция и Финляндия¹. В России такая модель организации труда тоже набирает популярность.

Проводя анализ российского законодательства, можно сказать, что до 01 января 2021 года на законодательном уровне не было официально закрепленного понятие «удаленная работа».

В рамках исследования Стокгольмской школой экономики при поддержке Центра консультаций по Интернет-бизнесу и Центра развития Интернет-бизнеса в России в 2003 году было предложено следующее определение удаленной работы. Удаленная работа – это работа, выполняемая сотрудником, не находящимся физически в офисе компании, с использованием современных коммуникационных технологий (электронной почты, телефона и т.д.)².

Исходя из данного определения можно выделить следующие признаки:

1. работник состоит в трудовых отношениях с работодателем;
2. работник осуществляет свою трудовую деятельность вне рабочего места;
3. использует современные коммуникационные технологии для передачи информации с работодателем.

Признаки удаленной формы занятости, которые были предложены Стокгольмской школой, четко не разграничивают их от других связанных видов работ вне рабочего места. Для сравнения попробуем сопоставить два понятие «удаленная работа» и «фриланс» и найти отличительные признаки, которые с большей вероятностью будут различать их друг от друга.

¹ Зиновьева О.И. Гибкое рабочее место повышает эффективность сотрудников. URL: <https://hr-portal.ru> (дата обращения 17.03.2021).

² Сорокина А.Н. Современные подходы к определению понятия «фриланс» и его классификации // Проблемы современной экономики. 2013. № 11. С.13.

Сложность возникает в том, что в российском законодательстве не закреплено понятие фриланс, пояснил «Профилю» председатель коллегии адвокатов «Корчаго и партнеры» Евгений Корчаго. «Сегодня легально работать без привязки к конкретному работодателю можно в трех форматах: как физическое лицо, заключив с заказчиком гражданско-правовой договор подряда или договор оказания услуг, как индивидуальный предприниматель и как самозанятый гражданин. И большой вопрос, кого мы можем относить к фрилансерам, а кого – нет. Определить границы этого понятия можно разве что с помощью словарей и общепринятой практики»¹.

До 2019 года основным вариантом работы в правовом поле для фрилансера было оформление в качестве индивидуального предпринимателя (далее ИП). Но получению статуса ИП сопутствовало ряд не самых простых обязательств, (например, ведение книги учёта доходов и расходов, регулярно сдавать отчётность или предоставлять ведение бухгалтерии банку, в котором ты зарегистрирован, а с 1 июля 2018 года определённым категориям предпринимателей ещё и иметь контрольно-кассовую технику для расчётов с клиентами). Для некоторых фрилансеров такие условия не всегда являлись подходящими.

С этого года появился ещё один вариант оформления своей деятельности – регистрация в качестве самозанятого. Нюансы оформления ИП уже давно известны, но вот кто такие самозанятые фрилансеры – для многих до сих пор является актуальным вопросом. Если фрилансер оказывает услуги физ. лицам и юр. лицам или создает какой-то продукт и соблюдает несколько требований:

1. у фрилансера нет наемных работников — то есть все делаете сам, без привлечения сторонних специалистов и фрилансеров;
2. у фрилансера нет работодателя (заказчики не в счет);
3. фрилансер зарабатываете не больше 2,4 млн рублей в год.

¹ Корчаго Е.В. Кто такой фрилансер? URL:<https://profile.ru>_(дата обращения 23.03.2021).

Учитывая данные критерии, которые определяет закон¹ фрилансеров можно отнести к самозанятым так как все виды деятельности фрилансеров разрешены на этом спецрежиме.

Несмотря на это, фриланс, считается формой организации труда, при которой работодатель и исполнитель могут находиться как угодно далеко друг от друга. Руководство выполнением проекта осуществляется при помощи электронных средств связи или по телефону.

Также фриланс – это проявления экономической активности населения, которая позволяет уйти от монотонной, традиционной работы, получать денежные средства от любимого дела, проявляя свои таланты, ограничить издержки на создание собственного бизнеса². Спокойная удаленная работа на дому позволяет поднять свой профессиональный уровень и творческий потенциал.

Это не каждодневная работа в офисе, жизнь от квартального отчета к годовому, это разные заказы, поступающие к человеку в основном при помощи сети Интернет, не похожие друг на друга.

С данной формой занятости возникает ряд проблем на уровне государства. Государственный бюджет не получает доходов в виде налогов, граждане не заботятся о будущем, а именно о своей пенсии, индивидуумы работают на себя и не участвуют в производственном процессе, не формируют потенциал для экономического роста.

Что касается удаленной работы, то сотрудник работает официально на работодателя, получает заработную плату, пособия, взносы в пенсионный фонд России и т.д.

С одной стороны, оба эти понятия очень похожи. Единственное, что их связывает, - это то, что человек не привязан к четкому месту работы.

¹ Федеральный закон «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» от 27 ноября 2018 г. № 422-ФЗ // СЗ РФ. 2018. № 49. Ст. 7494.

² Чечулина М.Ю. Фриланс как развивающаяся форма модернизации экономической активности // Экономика труда. 2016. т.3 №3. С.291.

По мнению В.Б. Орлова¹, удаленная работа понимается как практика организации рабочего процесса, при котором постоянные или временные сотрудники работают у себя дома, вместо того чтобы ездить на работу в помещение нанимателя или заказчика. Данное понятие позволяет охарактеризовать следующие: удаленный работник, удаленная работа – это классическая работа только вне места работодателя. Между работником и работодателем заключается трудовой договор, устанавливаются трудовые функции, заработная плата, время на отдых, время отпуска, ответственность и т.д. Что нельзя отнести к фрилансеру.

Так мы рассмотрим, в чем выражаются отличия между удаленным работником и фрилансером.

Первое и главное отличие фрилансера от удаленного работника – это то, что специалист, который работает удаленно, оформлен в штат компании. А вот фрилансер – это независимый специалист, то есть он не состоит в штате какой-то конкретной фирмы, а может иметь одновременно несколько работодателей.

Сотрудник на удаленной работе, являясь частью компании, имеет трудовой договор и конкретные должностные обязанности, а также должен соблюдать все корпоративные нормы, установленные внутри компании².

У удаленного сотрудника может быть также гибкий рабочий график, как и у фрилансера, но работодатель вправе регламентировать рабочий график сотрудника.

У фрилансера нет строгих рабочих часов, он может самостоятельно строить свой трудовой день. Он ограничен только дедлайнами или промежуточными отчетами над проектом.

¹ Орлов В.Б., Буракина Е.И. Удаленная работа как новая реальность трудовых отношений: анализ факторов предрасположенности к удаленной работе // Вестник Югорского государственного университета. 2014. Выпуск 4 (35). С. 41.

² Малышев А.А. Эволюция практики удаленной работы в России и за рубежом // Вестник Сибирского института и бизнеса и информационных технологий. 2018. № 3. С.1.

В случае организации труда сотрудника на удаленной работе работодатель экономит средства на организации рабочих мест, но вот отсутствие личного общения с коллегами для многих при такой форме работы является основным и существенным минусом, так как работодатель систематически не может осуществлять контроль над своим сотрудником.

Во-вторых, сотрудник на удаленной форме занятости является частью компании и имеет трудовой договор, следовательно, так он обладает определенной степенью социальной защищенности: работодатель предоставляет ему оплачиваемый ежегодный отпуск, выходные по графику и не может требовать работать в праздники или в выходные дни, оплачиваемые больничные и прописанную заработную плату.

А вот у фрилансера все с точностью наоборот. Наличие отпуска, работа в выходные и праздничные дни, формирование рабочего дня – каждый фрилансер решает сам, нужно ему это или нет. Сколько фрилансер заработает целиком и полностью зависит от него самого и его работоспособности. И в некоторых случаях приходится работать без отпуска и выходных.

С одной стороны, это минус, так как нет поддержки со стороны работодателя, но с другой стороны, фрилансер может себе сам организовать и рабочее время, и отпуск, и заработную плату. Тут уже вопрос стоит в том, насколько эффективно фрилансер может и хочет удовлетворить свои потребности.

В-третьих, сотрудник на удаленной работе имеет свои конкретные должностные обязанности и инструкции, в рамках которых он должен выполнять определенные плановые показатели¹. Отказаться от какой-то работы в рамках своих компетенций он не может, ссылаясь на удаленность своей работы. Если у удаленного работника возникают проблемы со своей работой, не выполняет поставленные задачи и не достигает определенных

¹ Конобец Ф.Д. Удаленная работа: технологии и опыт организации // Вестник университета. 2019. №7. С.10.

показателей, его могут привлечь к дисциплинарной ответственности или уволить.

У фрилансера в данном случае есть свобода, достижения в плане повышения компетенций, заработная плата зависят только от него самого.

Определенные показатели эффективности и плановые показатели на месяц фрилансер устанавливает самостоятельно. Так, если он будет выполнять меньше заказов, то и денежных средств он получит меньше. И как формировать свою работу фрилансер решает сам.

В-четвертых, отличает удаленного сотрудника от фрилансера – это конкретный перечень задач в рамках своей компетенции и обязанностей. Стоит отметить, что фрилансер может прийти к определенным и постоянным заказчикам, с которыми он будет работать, однако для этого нужно время и его знания. Но заказчик может в любой момент времени уйти, если найдет более выгодные для себя условия сотрудничества. Фрилансер должен сам контролировать количество заказов, чтобы получать определенную зарплату, которую он сам себе поставит. В то время как сотрудник на удаленной работе точно знает, какую заработную плату он получит в месяц.

Разобрав отличия «фриланса» и «удаленной работы», можно увидеть, что у фрилансера больше выбор по заказчикам, выполняемой работе и графику работы, но у удаленного сотрудника есть социальная защищенность и стабильность.

Стоит отметить, что с 2020 года огромный спрос был направлен на такую форму занятости труда, как удаленная работа, так и на фриланс. Влияние COVID-19 на мировой фриланс и удаленную работу сформировало реальную статистику рынка вольного труда и дало прогнозы на будущий год¹. Ввиду этого, большинство работников не могли осуществлять свою трудовую деятельность в обычном режиме, так как работодатели, по возможности, должны были перевести работников на удаленную форму труда.

¹ Удаленная работа в России. URL: <https://www.tadviser.ru> (дата обращения 24.03.2021).

Если возникали проблемы по предоставлению рабочего места или же из-за нехватки технического оборудования, работодателю приходилось предпринимать меры по сокращению штата или же вообще прекращать свою деятельность.

В мае 2020 года уровень безработицы достиг рекордной отметки во многих странах: от США, где 14,7% населения осталось без работы, до Индии, где этот показатель вырос до 27,1%¹.

Исследование Urwork показывает, что во втором квартале 2020 года 39% организаций сократили или собираются сокращать своих штатных сотрудников. В России за 2,5 месяца пандемии было официально уволено 3,5 миллиона человек. В свою очередь обзор HeadHunter сообщает об обвале количества новых вакансий в мае на 26%.

Тот же обзор hh.ru зафиксировал во втором квартале рост желающих найти подработку на 10% – ранее эта цифра долго не менялась и уже к третьему кварталу вернется на место². Но в начале 2020 года фриланс-рынок, и без того растущий каждый год, просто взорвался от притока новых пользователей.

Так, на Kwork количество регистраций показало рост в 230%, по сравнению с прошлым годом. Это в 2 раза больше, чем в 2018 году, и почти в 3 раза – чем в 2019 году³.

И если в 2019 году в десятке стран с развивающимся фриланс-рынком были США, Великобритания, Украина, Россия и другие страны, то в 2020 году на сцене в основном совсем другие игроки (например, Филиппины, Индия, Япония).

¹ Безработица порождает рост фриланс-сектора. URL: <https://blog.kwork.ru> (дата обращения 24.03.2021).

² Пряжникова О.Н. Удаленная работа и её экономические и социальные последствия // Социальные и гуманитарные науки: Отечественная и зарубежная литература. 2020. №3. С.115.

³ Анненко П.Н. Опыт применения дистанционной занятости в зарубежных компаниях // Human Progress. 2019. № 4. С.2.

Фриланс-рынок растет именно по увеличению оборота, а не по количеству фрилансеров¹. Это значит, что на фриланс пришли не только специалисты за подработкой, но и представители компаний, которым нужно было закрывать бизнес-задачи в условиях урезанного штата.

В настоящее время происходит переход от обычных трудовых правоотношений в некую нестандартную форму занятости (например, такую, как фриланс и удаленная работа). Как считают большинство, в средствах массовой информации, на просторах Интернета, фриланс и удаленная работа – это совершенно две разные формы труда, которые в совокупности содержат лишь один общий признак (работа вне рабочего места), в остальном каждый сотрудник: фрилансер, удаленный работки выполняют разные трудовые функции².

Таким образом, мы приходим к выводу, что удалённая работа – это одна из самых перспективных, в настоящее время форм занятости, которая позволяет осуществлять трудовые функции работнику вне учреждения (офиса) работодателя, при этом сохраняет социальную защищенностью работника.

Необходимо отметить, что до недавнего времени понятие «удаленная работа» не использовались в российском законодательстве. Что нельзя сказать о приближенных странах, например, в Трудовом кодексе республике Казахстан от 17 февраля 2012 года №566 «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Казахстан» дополнен положением об особенностях регулирования труда работников, занятых на дистанционной (удаленной) работе и дано ее определение. К ней отнесен трудовой процесс вне места расположения работодателя с применением в процессе работы информационных и коммуникационных технологий³.

¹ Безработица порождает рост фриланс-сектора. URL: <https://blog.kwork.ru> (дата обращения 24.03.2021).

² Лопастейская Л.Г. Перспективы развития удаленной работы в России // Наука и инновации в современных условиях. 2018. №1. С.110.

³ Zakon.kz – информационная система «Параграф». URL: <https://online.zakon.kz> (дата обращения 24.03.2021).

Также мы выделили общие признаки удаленной работы, такие как: график работы (о нем указывается в договоре или дополнительном соглашении или устанавливается положение о работе в удобное для работника время, в течение которого нужно выполнить определенное задание); инструментарий, для работы всем нужны информационные и коммуникационные технологии (ноутбук или компьютер и высокоскоростной и стабильный интернет, специальный софт, в этом случае работодатель поможет его установить и выдаст доступы); рабочее место (удаленные работники в основном работают из дома и рабочее место оборудуют сами); свобода передвижений. Достоинство удаленной работы для работодателя заключается в том, что он не проводит специальную оценку условий труда; недостаток удаленной работы, представляется, видится в продуктивности труда (в домашней обстановке хочется расслабиться, а значит, с продуктивностью и дисциплиной труда могут быть проблемы).

Несмотря на широкий спектр признаков удаленной работы, мы пришли к выводу о том, что фриланс и удаленная работа – это две разные по своей структуре, функциям, субъектному составу формы занятости, обладающие единственным признаком, когда сотрудник выполняет свои обязанности на расстоянии, вне места нахождения работодателя.

1.2 Правовое регулирование удаленной работы

Трудовое законодательство не отстает от глобальных процессов цифровизации в сфере труда, что обуславливает необходимость проведения соответствующих научных исследований. В условиях цифровой экономики неизменно возрастает доля удаленных форм занятости. В настоящее время, мир может столкнуться с проблемой, как зарубежные исследователи подчёркивают, с «ловушкой цифрового взрыва»¹. Данная фраза,

¹ Кожевников О.А., Чудиновских М.В. Регулирование труда дистанционных работников в России и за рубежом // Вестник Санкт-Петербургского университета. 2020.Т.11. Выпуск 3. С. 564.

«сигнализирует» о том, что между развитыми и развивающимися странами происходит дисбаланс в правовом регулировании новых форм трудовых отношений.

В рамках этого параграфа мы проведем сравнительно-правовой анализ законодательства, регулирующего труд дистанционных (удаленных) работников в России и зарубежных странах, а также определим перспективы дальнейшего развития российского законодательства с учетом зарубежного опыта.

До настоящего времени в Российской Федерации не было закреплено понятия удаленной работы. Вместо этого законодатели предлагают использовать для работы с сотрудниками вне офиса положения Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) о дистанционной и надомной работе. В 2013 году в ТК РФ законодатель внес главу 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников»¹ и установил особенности регулирования труда сотрудников организаций, работающих дистанционно.

Раньше трудовые отношения с сотрудниками, работающими дистанционно, оформлялись в соответствии с положениями главы 49 ТК РФ «Особенности регулирования труда надомников». Надомники по общему правилу – это производственники. Продукт их труда имеет вещественную форму. А удаленный сотрудник в результате своей работы такой формы труда может не иметь, так как работа не обязательно связана с производством. Это и было причиной разделить две эти формы занятости в трудовом законодательстве.

Такая форма занятости, как надомничество, вахтовый метод, работники интернет-платформ, дистанционная форма занятости обладает общим признаком – удалённая работа. В остальном, каждая из этих форм имеет отличительные признаки, которые мы рассмотрим в главе 2 выпускной

¹ Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 5 апреля 2013 г. № 60-ФЗ // СЗ РФ. 2013. № 53. Ст. 7605.

квалификационной работы «Особенности регулирования труда удаленных работников».

Но на одном моменте мы остановимся сейчас более подробно. С сложившейся ситуацией пандемии COVID-19 в период с марта 2020 года, работодатели были вынуждены перевести своих сотрудников на гибкий режим работы с целью предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции.

Министерством труда России было рекомендовано перевести работников на такие формы, как удаленная, дистанционная, надомная работа. С учетом необходимости соблюдения противоэпидемических требований органов государственной власти по предупреждению распространения эпидемии взаимодействие работников и работодателей по организации удаленной работы могут оформляться при необходимости путем обмена электронными образами документов с последующим их оформлением в установленном порядке¹.

Исходя из данных рекомендаций, Минтруд России указывал на удаленную работу, которая никаким правовым актом не регулировалась в трудовом праве. У большинства работодателей возникали вопросы по организации данной формы занятости. Несмотря на это, удаленная работа уже приравнивалась к дистанционной работе.

Так, с 1 января 2021 года вступили в силу изменения трудового законодательства в части совершенствования правового регулирования дистанционной работы – Федеральный закон от 08.12.2020 №407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ в части регулирования дистанционной (удаленной) работы» (далее – Закон об удаленной работе)².

¹ Письмо Минтруда России «О направлении Рекомендаций по применению гибких форм занятости в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции на территории РФ» от 23 апреля 2020 г. № 14-2/10/П-3710. // Бюджетные организации: акты и комментарии для бухгалтера. 2020. № 6.

² Федеральный закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на

Данные изменения способствовали определить, что дистанционная работа тождественна удаленной работе.

В статье 312.1 ТК РФ прямо указано: под дистанционной (удаленной) работой понимается 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, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

В целом можно отметить факт достаточно быстрой реакции законодателя на изменившиеся условия хозяйственной и трудовой деятельности, в том числе обусловленные введением ряда ограничительных мер по профилактике распространения новой коронавирусной инфекции.

Так, закон фактически подтвердил уже широко применяемые в течение всего 2020 года на практике меры по экстренному переводу отдельных работников на удаленную работу, ввёл гарантии прав дистанционных работников на полную оплату труда и др.

Проводя статистику за 2020 года, глава Минтруда России Антон Котиков высказался: «На сегодняшний день порядка 3 миллионов 700 тысяч наших граждан трудятся именно в режиме дистанционной занятости, и мы уже сейчас видим, что удаленная занятость приобретает межрегиональный формат»¹. И действительно, дистанционная (удаленная) работа набирает обороты.

дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» от 8 декабря 2020г. №407-ФЗ // СЗ РФ. 2020. № 14. Ст.1461.

¹ Интервью А. Котикова РИА Новости. В Минтруде назвали число россиян, работающих удаленно. URL: <https://ria.ru>. (дата обращения 27.03.2021).

По словам члена Комитета Госдумы по труду, социальной политике и делам ветеранов Андрея Исаева, количество сотрудников компаний, работающих дистанционно, за 2020 год увеличилось в 20 раз¹. Данная цифра показывает нам, что скорее всего, некоторые люди и раньше работали удалённо, но это не было официально оформлено как дистанционная работа. А сейчас, когда власти обязали работодателей перевести 30% сотрудников на удалёнку, такая форма труда, которая и ранее практиковалась, обрела официальный статус.

Изучая различного рода сайты с предложением работ, например, HH.RU, AVITO.ru, РАБОТА74.RU и ряд других сайт, порядка 25 тысяч вакансий носят именно удаленный характер. Одним из наиболее часто встречающихся это: IT, телеком, продажи, административный персонал, маркетинг, консультирование, наука и образование, искусство и медиа, банки, менеджмент и удалённая работа для студентов. Но на наш взгляд, наиболее часто можно найти вакансии в сфере рынка услуг, а именно, доставки еды, лекарственных препаратов и иных товаров.

Мы считаем, что механизм правового регулирования удаленной (дистанционной) работы в России обновлен, так как он существовал уже с 2013 года в ТК РФ.

До настоящего времени, работодатели старались не пренебрегать к таким формам занятости из-за того, что сложно осуществлять контроль трудового процесса. К тому же, работодатели избегали дистанционную работу, исходя из специфики сферы своей деятельности: металлургия, строительство, здравоохранение, добыча полезных ископаемых и многих других, которые требовали коллективной работы и не смогли бы реализовывать тот пласт работ, который стоял перед ними.

Как мы могли заметить, что касаясь правового регулирования удаленных (дистанционных) работников, законодатель провел некое

¹ Александрова В. Назад не вернуться. Эксперты рассказали, как удалённая работа изменила рынок труда и чего нам ждать в 2021 году. URL: <https://lifce.ru> (дата обращения 27.03.2021).

«реформирование» и добавление частей в ТК РФ, практика покажет, насколько данные изменения повлияют на удаленную форму занятости.

Исследуя правовое регулирование удаленной работы в России, мы попытаемся провести анализ правового регулирования дистанционной (удаленной) работы за рубежом.

В первую очередь, мы обратимся к США, так как именно в этой стране, Джек Ниллес впервые сформулировал особенную работу вне офиса, представительства, филиала работодателя, и назвал её удаленной.

В настоящее время законодательство США направлено на стимулирование внедрения гибких форм занятости. В президентском меморандуме 2014 г. указывается: «Политика федерального правительства заключается в том, чтобы продвигать культуру, в которой руководители и сотрудники понимают доступные им гибкие программы трудоустройства¹.

В современных условиях государство должно выявлять и устранять любые административные барьеры, препятствующие использованию гибких форм занятости². Работники США имеют право направлять работодателю запрос о переходе на гибкую форму занятости. Работодатель обязан изучить такой запрос и дать ответ в течение 20 дней. В случае получения отказа работник имеет право обжаловать его.

Дистанционная занятость рассматривается в США как оптимальная форма занятости в следующих случаях³:

1. при беременности, родах, в случае кормления грудью;
2. в случае необходимости осуществления ухода за членами семьи (детьми, лицами старшего возраста, тяжелобольными);
3. в случае усыновления детей.

¹ Чудиновских М.В. Государственная политика управления дистанционной занятостью: опыт России и США //Известие Байкальского государственного университета.2019.С. 648.

² Presidential Memorandum. Enhancing Workplace Flexibilities and Work-Life Program.2014. URL: <https://obamawhitehouse.archives.gov> (дата обращения 28.03.2021).

³ Кожевников О.А. Регулирование труда дистанционных работников в России и за рубежом. // Вестник Санкт-Петербургского университета. 2020. Т. 11. Вып. 3. С. 567.

Активное развитие законодательства в настоящее время нашло отражение в Акте об улучшении дистанционной работы¹, адресованном органам исполнительной власти США. Основной причиной его внедрения стало осознание тех преимуществ, которые дает дистанционная занятость и работникам, и работодателям. Законодательство США устанавливает равный объем прав, гарантий и обязанностей для дистанционных и традиционных работников. В соответствии с Telework Enhancement Act каждый орган власти в США должен:

1. разработать свой локальный акт о дистанционной работе;
2. ввести в штатное расписание сотрудников, ответственных за внедрение процессов управления дистанционной работой;
3. определить перечень функций и должностей, а затем сотрудников, которые могут быть переведены на дистанционную работу;
4. разработать график дистанционной работы.

Также, перевод сотрудника на дистанционную работу в США требует обязательного его обучения. Работодатель обязан разработать для сотрудников курс, в рамках которого будут получены основные навыки дистанционной работы. Успешное прохождение курса обучения является обязательным условием перевода работника на такую работу. По решению руководителя работник может быть освобожден от обязанности проходить обучение или сдавать экзамен в случае, если у него есть необходимые навыки.

Законодательство США уделяет значительное внимание вопросам информационной безопасности и коммуникациям при организации дистанционной работы. Так, каждый работодатель определяет порядок доступа дистанционных работников к информационным системам, использования персональных данных, оценивает угрозы кибербезопасности и пути их снижения. Те работодатели, которые используют дистанционный

¹ Telework Enhancement Act. 2010. URL: <https://www.telework.gov> (дата обращения 28.03.2021).

труд, обязаны создать для дистанционных работников специальный сайт, на котором размещаются все необходимые инструкции и объявления.

Исходя из того, что США к дистанционной работе относятся достаточно серьезно, то они детально регулируют вопрос учета и отчетности дистанционной занятости.

Что касается стран Европейского союза, то они не выделяют форму занятости как удаленная работа или дистанционная. С 2002 Европейским союзом было подписано рамочное соглашение о телеработе (Framework Agreement on Telework)¹. Если сопоставлять удаленную (дистанционную) работу, то телеработа – это одна из аналогичных ей работ.

Основываясь на рамочное соглашение, под телеработой понимается «одна 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»². Сравнив данное определение стран ЕС, то по признакам оно ничем не отличается от других определений. Также телеработа является одной из форм организации труда, когда работник осуществляет трудовые функции через использование информационных технологий, вся работа выполняется им за пределами помещений работодателя, регулярно.

Учитывая схожесть определений, сравним правовое регулирование удаленно работы в странах ЕС.

Например, в Бельгии при заключении соглашения о начале дистанционной работы должны соблюдаться в письменной форме следующие параметры: установить дни, когда удаленная работа выполняется, и при необходимости количество дней и/или часов, когда работник

¹ Хусяинов Т.М. Особенности имплементации норм «Рамочного соглашения о телеработе» в национальном трудовом праве Бельгии // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобочевского. 2015. С.9.

² Framework Agreement on Telework, Brussels. 2002. URL:<https://www.etuc.org> (дата обращения 28.03.2021).

присутствует на предприятии; также определить периоды, в течение которых работник может обратиться за технической поддержкой; установить способ, которым работодатель покрывает расходы, связанные с оборудованием; закрепить порядок оплаты и устранения поломок и сбоев в работе оборудования; а также уточнить условия, при которых работник может вернуться к работе в помещении работодателя¹. Данные сведения закреплены в Бельгийском национальном коллективный договор в статье 6, они позволяют вносить новые, более совершенные механизмы регулирования этой атипичной формы организации труда.

К примеру, в законодательстве Люксембурга при заключении трудового соглашения о дистанционной работе устанавливаются более жесткие критерии².

Во-первых, работник должен указать конкретное место, с которого будет осуществлять работу. С одной стороны, данный пункт важен, так как работодатель в случае необходимости может посетить своего сотрудника, но с другой стороны работник может осуществлять свои трудовые функции с любой точки мира, этим и отличается дистанционная работа. Скорее всего, законодатель Люксембурга попытался ввести дисциплину по организации труда дистанционных работников.

Во-вторых, в соглашении устанавливается перечень задач, который позволит дистанционному работнику сравнить себя с обычным работником, который осуществляет трудовую деятельность в офисе. Ввиду этого пункта, законодатель, закрепляя задачи, по сути, вносит правила внутреннего трудового распорядка, который должен соблюдать работник, находясь дома.

В-третьих, работодатель может классифицировать работника в тарифной сетке, где по уровню его компетенции назначать заработную плату.

¹ Collective agreement on telework. 2005. URL:<http://erc-online.eu> (дата обращения 31.03.2021).

² Collective agreement on telework. 2006. URL:<https://www.eurofound.europa.eu> (дата обращения 31.03.2021).

В-четвертых, по Люксембургскому законодательству, в соглашении о дистанционной работе, между работодателем и работником устанавливается график (дни, часы), в которые работники имеют возможность для контакта с работодателем

В-пятых, все вопросы касаются технического оборудования, предоставленного и установленного работодателем, подлежат описыванию и в случае наводнений, пожара, природных катаклизмов данное оборудование будет подлежать страховым выплатам.

Рамочное соглашение ЕС устанавливает целый ряд важных вопросов и особенностей, которые позволяют эффективно защищать права работников.

Как правило, работодатель несет ответственность за предоставление, установку и обслуживание оборудования, необходимого для дистанционной работы, если работник не использует свое оборудование. Но в данном соглашении нет, императивной нормы, которая конкретно определяет и оценивает, как компенсировать расходы работника.

Работник может использовать Интернет, компьютерную технику, программное обеспечение как для профессиональных, так и для личных нужд. Следовательно, стороны должны определить, как учитывать и распределять такие расходы. В Бельгии стороны вправе решать, что расходы будут распределяться, например, исходя из соотношения рабочего и свободного времени. В Люксембурге работодатель также обязан компенсировать расходы на электроэнергию. В свою очередь, дистанционный работник обязан бережно относиться к предоставленному ему оборудованию. Риск поломки оборудования в странах ЕС несет работодатель.

Проводя аналогию дистанционной формы занятости с отечественной, в странах ЕС уже давно существует и применяется данная форма. Например, в Ирландии уже даже создан кодекс практики по телеработе в 2004 г. принят

Кодекс¹. В данном кодексе подчеркиваются ключевые элементы, которые следует учитывать при внедрении дистанционной работы. Аналогичные акты приняты в Литве, Норвегии и многих других странах Европы. В европейских странах развитие дистанционных форм занятости рассматривается также в качестве фактора, оказывающего положительное влияние на экологию, снижение загрязнения окружающей среды². Такой эффект достигается за счет снижения спроса на транспортные услуги со стороны дистанционных работников.

Что касается стран евразийского экономического союза по правовому регулированию удаленных работников, то его регулирование носит частичный характер. К примеру, республика Армения и Кыргызстан в трудовом законодательстве вообще не определяют дистанционный труд, а регулируют осуществляют через надомный труд. Также посредством норм о надомничестве Республика Беларусь в Трудовом кодексе Республики Беларусь не выделяет дистанционный труд в отдельную категорию. Однако белорусское законодательство закрепляет право преимущественного заключения такого договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 16 лет, инвалидами, пенсионерами, лицами с пониженной трудоспособностью.

В заключении можно сказать, что правовое регулирование дистанционной (удаленной) работы в России и странах ЕАЭС значительно отстаёт от стран США и ЕС. С учетом того, что в отдельных зарубежных странах накоплен большой успешный опыт организации дистанционных рабочих мест, российскому законодателю следовало бы учитывать зарубежный опыт, поскольку в настоящее время вопросы дистанционного осуществления трудовой деятельности в российской науке и практике стали набирать обороты. По организации такой формы занятости, как удаленная работа, законодатель с 2021 года вводит в ТК РФ изменения и дополняет

¹ Teleworking Guidelines for Good Practice. 2004. URL: <https://www.employment-studies.co>. (дата обращения 31.03.2021).

² Кожевников О.А. Регулирование труда дистанционных работников в России и за рубежом. // Вестник Санкт-Петербургского университета. 2020. Т. 11. Вып. 3. С. 569.

новыми статьями ТК РФ, а нам остается только ждать практику применения норм действующего трудового законодательства.

1.3 Проблемы удаленной работы в Российской Федерации и меры по их решению

Удаленная работа в России не является новым форматом. Её активно используют программисты, дизайнеры, копирайтеры, контент-менеджеры и переводчики. Многие организации нанимают таких специалистов из самых разных регионов. Выгоды очевидны: работники трудятся в своих городах, а организации экономят на офисных расходах и заработной плате.

До 2021 года оставалось много нерешенных вопросов, так как такие отношения регулировались устаревшими нормами о дистанционной работе, и в обиходе к ним широко применялось понятие «удалённая работа».

Учитывая тот факт, что такая форма занятости, как дистанционная (удаленная) работа, с каждым годом набирает обороты, а возможности работников по осуществлению трудовых функций не предоставляются, ни в гарантиях для работников, ни в строго выстроенном механизме трудовой деятельности, а также в обеспечении техническими средствами работников (программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами). Не обладая этими критериями, дистанционный (удаленный) работник, приходит к выводу, что он не обладает защищенностью и не может выступать на равных условиях с обычными стационарными работниками.

Конституции РФ гарантирует свободу труда, право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (ч. 1 ст. 37)¹. Конституционный принцип свободы труда, который в трудовых отношениях проявляется прежде всего в договорном характере труда, обуславливая свободу трудового договора, вместе с тем предполагает

¹ Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // СЗ РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.

обеспечение каждому возможности на равных с другими гражданами условиях и без какой-либо дискриминации вступать в трудовые отношения, реализуя свои способности к труду.

По смыслу приведенной правовой позиции, О.А. Кожевников считает¹, что равные возможности как при вступлении в трудовые отношения, так и в процессе трудовой деятельности должны создаваться и для граждан, осуществляющих трудовую функцию путем выполнения дистанционной работы, что в силу ч. 1 ст. 37 Конституции РФ во взаимосвязи с ч. 2 ст. 7 и ст. 19 предполагает установление на законодательном уровне для таких работников соответствующих гарантий, которые позволяли бы им наравне с другими гражданами реализовать свое конституционное право на труд.

Данная проблема с уравнием дистанционной работы, частично решена. С каждым годом в современном мире появляются все больше и больше удаленных рабочих мест, для таких сотрудников появляются новые формы планирования труда, специфика рабочие места и др.

В мировой практике данный вид работы с каждым годом увеличивается на 25 – 30% его использования.

Согласно данным Owl Labs, 85% американских компаний частично или полностью работают удалённо, что на 29% выше, чем в среднем по миру. На втором месте после США идет Великобритания – 6,1% рабочих мест, далее следуют Канада – 4,0%, Австралия – 3,1% и Германия – 1,7%². Абсолютное количество компаний, предлагающих своим сотрудникам гибкий график работы (хотя бы несколько дней в неделю из дома), с каждым годом растёт.

Что касается России, то осуществление трудовой деятельностью через использование информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе Интернета, и сетей связи общего пользования начало применяться недавно.

¹ Кожевников О.А. Регулирование труда дистанционных работников в России и за рубежом // Вестник Санкт-Петербургского университета. 2020. Т. 11. Вып. 3. С.568.

² Оксиненко В.С. Исследование удалённой работы, проведенное компанией FYI. URL: <https://webinar.ru> (дата обращения 04.02.2021).

Одним из первых толчков перехода на дистанционную (удаленную) работу послужил кризис в начале XXI века, который поспособствовал перейти квалифицированным специалистам на удаленную работу (бухгалтеры, юристы, экономисты, маркетологи, программисты).

В последнее время мир столкнулся с пандемией COVID-19. Данная ситуация, заставила законодателя оперативно подготовить пакет поправок в трудовое законодательство, которые бы в полной мере регулировали правовое положение работников на удалённой работе.

Дистанционная (удаленная) работа выявила ряд достоинств и недостатков. Преимущества заключаются в том, что работнику не приходится тратить свое время, чтобы доехать до работы, часто может проводить время с семьей, в целом это способствует уменьшению уровня безработицы¹. А для работодателя плюсы заключаются в том, что он не теряет ценных сотрудников, по минимуму затрачивается на коммунальные услуги, а также на аренду рабочего помещения и не проводит специальную оценку условий труда.

В ТК РФ лишь в 2013 году была введена глава 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников», которая закрепляла понятие «дистанционная работа», особенности заключения и расторжении трудового договора, поспособствовавший наделению дистанционного работника гарантиями².

Но часть проблемных вопросов остаётся не разрешенной.

Перед работодателями встал вопрос, во-первых, по поводу оплаты удаленного труда: она должна быть поставлена в зависимость от различных факторов (например, результативность). Во-вторых, не все трудовые отношения можно отнести полностью к дистанционным, например, преподаватели высших учебных заведений, школ, осуществляют свою

¹ Леденева И.Ю. Преимущества и недостатки дистанционной работы // Молодой ученый. 2013. № 2. С. 159.

² Лютов Н.Л. Дистанционный труд: опыт европейского союза и проблемы правового регулирования в России // Совершенствование законодательства. 2018. №10 (143). С.39.

деятельность как дистанционно, так очно, в свою очередь законодатель не регламентировал «половинчатую занятость»¹, до 01 января 2021 года. И в-третьих, проблема организационного характера, по организации рабочего места сотрудника, предоставлению и оснащению техническими средствами работника. Например, регионы РФ, которые не оснащены ни сетью Интернет, ни информационно-телекоммуникационными возможностями.

Нововведения включили в себя ряд новых статей и дополнений. Согласно новой ст. 312.6 ТК РФ, работодатель обеспечивает дистанционного сотрудника необходимыми для выполнения им трудовой функции: оборудованием; программно-техническими средствами; средствами защиты информации; иными средствами. Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать свои или арендованные девайсы и ПО. При этом работодатель одновременно выплачивает ему компенсацию и возмещает расходы, связанные с их использованием.

Также урегулирован порядок временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя, но это возможно только в исключительных случаях.

Несмотря на массу изменений, и дополнений о дистанционных (удалённых) работниках, нормы складываются из позитивных и негативных начал.

Так, в отношении дистанционных (удаленных) работников, до 01 января 2021 года, действовали специальные правила прекращения трудового договора: работодатель мог устанавливать в тексте трудового договора основания прекращения трудового договора с дистанционным работником. Кроме того, в новой статье 312.8 ТК РФ предусмотрены дополнительные основания для увольнения удаленного работника. Если удаленный работник без уважительных причин не выходит на связь с работодателем более двух

¹ Кисилева Е.В. Развитие дистанционного труда в России: преимущества и недостатки // Известия Алтайского государственного университета. 2018. № 6. С. 163.

рабочих дней подряд со дня поступления такого запроса, с ним можно прекратить трудовой договор. Это правило работает, только если более долгий срок ответа не установлен в порядке взаимодействия между работником и работодателем. В этом случае работодатель должен выяснить причину неявки у сотрудника и принять от него в письменном виде объяснение.

Еще одно новое основание для увольнения работника, работающего удаленно на постоянной основе, – это смена работником местности выполнения работы, если это влечет невозможность продолжения работы (например, переезд работника в местность, где отсутствует возможность ежедневного выхода в интернет) (ч. 2 ст. 312.8 ТК РФ). Данные нормы носят императивный характер, которые ухудшают положения работника. Роструд в Письме от 04.12.2020 № ПГ/56975-6-1¹ рассмотрел ситуацию, когда дистанционный работник, не сообщивший работодателю о своей экстренной госпитализации, был уволен за прогул. Прогул является грубым дисциплинарным проступком, за который можно уволить работника по ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Ввиду нововведений, выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции по истечению более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя, с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя.

Новыми являются способы взаимодействия работника и работодателя, практика применения в дальнейшем позволит оценить их эффективность.

Также немаловажным является вопрос о приоритетном механизме перевода в упрощённом порядке на дистанционную «удаленную» работу лиц, беременных женщин; работники с детьми до 14 лет, инвалидов; лиц пенсионного возраста; работников, осуществляющих уход за инвалидами или

¹ Письмо Федеральной службы по труду и занятости «О праве работника на восстановление на работе при отсутствии уважительной причины увольнения» от 4 декабря 2020 г. № ПГ/56975-6-1. URL: <https://www.garant.ru> (дата обращения 05.03.2021).

членами семьи длительно болеющими; другие категории работников, предусмотренные коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

В частности, мы остановимся на статусе беременной женщины, а именно, в каких случаях требуется перевод на дистанционную (удаленную) работу.

Анализируя опыт зарубежных стран, к примеру, США, Бельгия и др., можно предположить, что дистанционная занятость рассматривается в США как оптимальная форма занятости, и в первую очередь попадают в список о переводе: беременные женщины (при беременности, родах, в случае кормления грудью); лица, которые осуществляют уход за членами семьи (детьми, лицами старшего возраста, тяжелобольными); лица, которые находятся в процессе усыновления детей.

С учетом снижения рождаемости и ухудшения демографической ситуации в России острым является вопрос о возможности осуществлять работу за компьютером в период беременности и кормления грудью, так как нормативные требования противоречивы.

Возникает вопрос: правомерно ли использование дистанционного труда женщин во время беременности? Решение этого вопроса требует тщательного исследования с различных точек зрения.

С одной стороны, использование дистанционного труда во время беременности может влиять на женщину положительно, так как она не ездит в транспорте, меньше контактирует с коллегами в период сезона простуд.

С другой стороны, пока слабо изучен вопрос о том, какое воздействие на плод и здоровье оказывает компьютерная техника. Представляется, что в современном мире беременные женщины вряд ли откажутся от телефонов, компьютеров, планшетов, просмотра телевизора, использования бытовой техники. Исходя из этого, более обоснованным выглядит подход, в рамках которого работа с компьютерной техникой ограничивается по времени, но не

запрещается. Таким образом, перевод женщин на дистанционную форму занятости в данный период беременности был бы необходим.

Важным является проблемный вопрос касательно налогообложения. В данном случае происходит противостояние между трудовым и налоговым законодательством. Чаще всего у работодателя возникает вопрос, какой договор заключить: гражданско-правовой или трудовой? На самом деле при решении данных вопросов о налогообложении дистанционного труда большое значение имеет место нахождения работника, от чего и будет зависеть уровень налоговой нагрузки.

В случае, если российский работодатель заключает договор с дистанционным работником, который проживает в другой стране, в соответствии со ст. 207 Налогового кодекса РФ (части второй) от 05.08.2000 № 117-ФЗ¹ работник считается нерезидентом. Его доход облагается по ставке не 13 %, а 30 %.

Данная ситуация типична для российского законодательства, высокий уровень налоговой нагрузки – одна из причин распространения серых схем дистанционной занятости.

Проблема возникает в том случае, если дистанционный работник – гражданин России находится на территории другого государства более 183 дней в году. В этом случае он утрачивает статус резидента и становится нерезидентом. Однако выплаты и иные вознаграждения, начисляемые организацией в пользу работника, являющегося гражданином РФ, в рамках трудовых отношений, подлежат обложению страховыми взносами в порядке, установленном гл. 34 «Страховые взносы» НК РФ, независимо от места выполнения работником своих обязанностей по трудовому договору о дистанционной работе с российской организацией². В этом случае, помимо

¹ Федеральный закон «О внесении изменений и дополнений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации» от 29 декабря 2000 г. N 166-ФЗ // СЗ РФ. 2000. № 32. Ст. 3340.

² Письмо Минфина России «О страховых взносах с выплат гражданину РФ, осуществляющему дистанционную работу по трудовому или гражданско-правовому

налога на доходы физических лиц в размере 30%, уплачиваются еще и страховые взносы в размере более 30 %, т. е. налоговая нагрузка существенно возрастает.

В сложившейся ситуации поспособствовать может только соглашение об избежание двойного налогообложения доходов.

На наш взгляд, еще одной существенной проблемой является вопрос об охране труда дистанционных работников. Как неоднократно указывал в своих решениях Конституционный суд РФ, «провозглашая право каждого на охрану труда и здоровья, Конституция РФ исходит из того, что здоровье человека является высшим неотчуждаемым благом, без которого утрачивают свое значение многие другие блага и ценности, а, следовательно, его сохранение и укрепление играют основополагающую роль в жизни общества и государства.

Этим предопределяется характер обязанностей государства, признающего свою ответственность за сохранение и укрепление здоровья людей, и, соответственно, содержание правового регулирования отношений, связанных с реализацией гражданами указанных конституционных прав, что в сфере труда требует от законодателя установления как общих для всех работников мер, направленных на охрану их здоровья непосредственно в процессе трудовой деятельности, так и особенностей регулирования труда, вызванных характером и условиями труда, психофизиологическими особенностями организма работников и т. п.»¹.

Требования к охране труда дистанционных работников изложены в ст. 312.7 ТК РФ. В целях обеспечения безопасных условий и охраны труда

договору в другом государстве» от 09.08.2017 № 03-15-06 / 51036. Журнал «Утренний бухгалтер». URL: <https://www.klerk.ru> (дата обращения 31.03.2021).

¹ Определение Конституционного Суда РФ «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки К.А.Ю. на нарушение ее конституционных прав частями первой и третьей статьи 253 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 374 раздела XXX Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин» от 22 марта 2012 г. № 617-О-О.

дистанционных работников работодатель исполняет следующие обязанности в сфере охраны труда:

- ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, установленные ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, на дистанционных работников не распространяются, если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе.

Справедливо замечание Н. В. Заключной о том, что в отношении дистанционных работников существенно сокращен перечень обязанностей работодателя по обеспечению безопасных условий труда¹. В отношении дистанционных работников не проводится оценка условий труда. Для работодателя это является условием экономии и дает возможность избежать ответственности, а для работников влечет за собой снижение социальной защищенности.

Таким образом, констатируя конституционный признак свободы труда, в первую очередь мы говорим о свободе дистанционного трудового договора, который направлен на защищенность интересов как работников, так и

¹ Заключная Н.В. Правовое положение работника в дистанционном правоотношении // Вестник БГУ. 2015. № 1. С.11.

работодателей. Дискриминации в таком случае не проявляться, ведь каждый дистанционный (удаленный) работник, осуществляющий трудовую деятельность, вступает в трудовые отношения на равных правах и обязанностях с обычным стационарным работником, каждый из них реализуя свои способности к труду.

Также, учитывая накопившийся пласт вопросов, который накопился с принятием главы 49.1 ТК РФ, частично урегулирован законодательством, путем внесения ряда новых статей и дополнений. В настоящий момент произошло достаточно много изменений касаясь удаленной работы, практика покажет, насколько они эффективны.

Выявленные проблемы в части были урегулированы законодателем путем внесения изменений и дополнений в главу 49.1 ТК РФ. Одна из первых проблем это вопрос, по поводу оплаты удаленного труда: она должна быть поставлена в зависимость от различных факторов (например, результативность), так в статье 312.5 ТК РФ установлено правило, выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы. Во-вторых, не все трудовые отношения можно отнести полностью к дистанционным, в свою очередь законодатель не регламентировал «половинчатую занятость, до 01 января 2021 года, на данный момент трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе либо временно. Проблема организационного характера, по формированию рабочего места сотрудника, предоставлению и оснащению техническими средствами работника, урегулирована в статье 312.6, где говорится что работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. Что касается вопроса о налогообложения, когда работник дистанционно осуществляет трудовую деятельность за рубежом

(нерезидент), то он должен облагаться двойным налогом, ввиду чего необходимо поспособствовать соглашению об избежании двойного налога.

2 СПЕЦИФИКА РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА УДАЛЁННЫХ РАБОТНИКОВ

2.1 Особенности регулирования труда надомников

Надомническую работу характеризует один специфический признак – удаленность, поскольку данный вид работы осуществляется на дому работника, с использованием материалов работодателя.

Зарождение надомного труда началось в начале 1920-х годов. Кодекс закона о труде РСФСР 1922 г.¹ в статье 1 предусматривал нормы о распространении КЗоТ и на труд работников, выполняющих работу на дому.

Как форма занятости надомничество возникло на основе самодельных промыслов и ремесла. В зарубежной практике в отношении удаленных работников использовались такие понятия, как «телеработник», «удаленный работник», «дистанционный работник». В советском законодательстве, было выделено понятие «квартирники». Квартирниками считались лица, которые выполняли на дому работы по найму личным трудом, в том числе, при участии членов семьи из материалов, выданных нанимателем или приобретенных на средства, предоставленные им для этой цели.

В течение 30-90-х гг. 20 века надомный труд рассматривался как исключительная мера, позволявшая вовлечь в производство граждан, которые по объективным причинам не были способны реализовать свое право на труд².

Учитывая тот факт, что надомная работа схожа с критериями дистанционной (удаленной) работы, имеется ряд отличительных признаков.

До 2013 года трудовое законодательство в главе 49 ТК РФ особенности регулирования надомников, в свою очередь регулировала и дистанционных

¹ Кодекс законов о труде РСФСР от 1 апреля 1972 года. Ведомость Верховного Совета РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007. (утратил силу). // URL: <https://docs.cntd.ru> (дата обращения 06.04.2021).

² Бородина Е.Н. Понятие и законодательство о надомном труде // Образование и право. 2018. № 4. С.107.

работников. Однако между надомниками и дистанционными работниками трудно поставить тождество.

Во-первых, в случае с надомниками имеется привязка к дому, тогда как дистанционная (удаленная) работа предполагает, что сотрудник выполняет свои служебные обязанности в любом комфортном для себя месте, главное, чтобы работодатель знал, где в данный момент находится сотрудник, и этим местом не обязательно должен являться его дом.

Во-вторых, работу на дом обычно брали люди, в частности, с ограниченными возможностями или со сложными семейными обстоятельствами, которым трудно каждый день выходить на работу. Причем труд этих работников, как правило, малоквалифицированный – таким сотрудникам вовсе не обязательно использоваться технические средства, коммуникации, сеть Интернет, как, например, это является обязательным условием у дистанционного работника, а просто осуществлять, то ремесленное дело, которое бы включалось в трудовой договор.

В-третьих, в большинстве случаев у надомников работа сдельная, а на дистанционной (удаленной) – повременная, как и у обычных офисных сотрудников.

Таким образом, единственный общий признак дистанционной (удаленной) и надомной работы – это то, что сотрудники осуществляют трудовую деятельность вне рабочего места работодателя.

Правовое регулирование надомной работы, в мире закреплено в Конвенцией МОТ № 177 «О надомном труде»¹ и Рекомендацией МОТ № 184 «О надомном труде». Россия не входит в перечень стран, которая ратифицировала Конвенцию МОТ № 177 и рекомендации МОТ №184².

¹ Конвенция Международной организации труда «О надомном труде» от 20 июня 1996 г. №177. Женева. Административный совет Международного бюро труда, 83-я сессия. 1996. (нератифицировано в РФ) // URL: <http://www.ilo.org> (дата обращения 01.04.2021).

² Рекомендация Международной Организации Труда «О надомном труде» от 20.06.1996 № 184. Женева. Административный совет Международного бюро труда, 83-я сессия. 1996. (нератифицировано в РФ) //URL: <http://www.ilo.org> (дата обращения 01.04.2021).

Российское законодательство определяет надомников более уже, чем зарубежные страны, и ограничивается главой 49 в ТК РФ.

В соответствии со статьей 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 счет¹.

Анализируя данную статью, можно сделать вывод, что надомники могут заниматься только материальным производством, но ведь значительное место в сфере надомного труда отводится лицам, занимающимся интеллектуальным трудом, оказанием услуг и т. д.².

На наш взгляд более полное понятие надомной работы закреплено в Конвенции МОТ № 177 «О надомном труде» принятыми в 1996 г. Данная Конвенция определяла «надомный труд» относя работу, которую выполняло лицо, именуемо надомником, по следующим основаниям:

- 1) по месту его жительства или в других помещениях по его выбору, но не в производственных помещениях работодателя;
- 2) работа осуществляется за вознаграждение;
- 3) 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 Конвенция сосредотачивает внимание на том, что «лица со статусом наемных работников не становятся надомниками в смысле

¹ Томашевский К.Л. Законодательство о надомном труде Республики Беларусь и Российской Федерации: сравнение на предмет соответствия международным трудовым стандартам // Актуальные проблемы российского права. 2019. № 10. С.146.

² Заиченко Е.С. Труд надомников в России: история развития правового регулирования // Труды Института государства и права Российской академии. 2011. № 2. С. 108.

настоящей Конвенции в силу одного только факта выполнения ими время от времени работы в качестве наемных работников на дому, а не на своем обычном рабочем месте»¹.

Учитывая, что работа по трудовому договору может выполняться на условиях неполного рабочего времени (например, 2 дня в неделю), то в таком случае можно использовать более гибкий график работы. Иначе говоря, те работники, которые при работе на условиях неполного рабочего времени (к примеру, 2 дня в неделю) большую часть своего рабочего времени (но менее 2 дней) проводят вне помещений работодателя, по жесткому критерию (не менее 2 дней в неделю удаленной работы для отнесения к телеработникам) были бы классифицированы как обычные работники, хотя специфика их труда очевидна². Поэтому к надомникам следует относить тех, кто выполняет работу на дому все свое рабочее время.

Особенность надомной работы заключается также в специфичности трудовых правоотношений, так как надомник осуществляет свою деятельность у себя на дому, при этом выполняет трудовые функции по трудовому договору, а также может привлекать в помощь себе для выполнения работы членов семьи (только члены семьи никаким образом не состоят в трудовых отношениях). Это одна из особенностей надомной работы. Возникают вопросы: как контролировать работу надомников, если им помогают осуществлять их близкие родственники? Кто будет нести ответственность, если предоставленные материалы испортил один из таких помощников-членов семьи надомного работника?

Ввиду этого, данную форму регулирования труда («надомная работа»)(Н.Г. Александров³ охарактеризовал как «трудовые правоотношения усеченного состава». Указывая на пограничный характер труда надомников,

¹ Конвенция Международной организации труда «О надомном труде» от 20 июня 1996 г. №177. Женева. Административный совет Международного бюро труда, 83-я сессия. 1996. (нератифицировано в РФ) URL: <http://www.ilo.org> (дата обращения 01.04.2021).

² Заклюжная Н.В. От надомной работы к дистанционной занятости: сходства и различия // Законодательство. 2015. № 9. С. 77.

³ Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М.: Юрид. изд-во МЮ СССР. 1948. С. 288.

он отмечал, что в трудовом правоотношении с участием надомника отсутствуют два из четырех выделенных им критериев отграничения традиционного трудового правоотношения от иных отношений, связанных с трудом, но не являющихся трудовыми: признак подчинения расписанию рабочего дня и признак следования работника технологическим указаниям работодателя в процессе труда¹. В таком случае надомник сам для себя устанавливает рабочее время, а именно: срок, когда ему требуется предоставить выполненную работу, и применять ту технику работы, с которой ему было бы проще работать.

Изначально надомный труд воспринимался как ручной труд, труд низкой квалификации. Всё чаще стали подниматься вопросы в части норм о надомном труде, посвященные вопросам обеспечения работника сырьем, выплаты компенсации за износ инструментов и др.

Ориентировочно, при сборке изделий, переработке материалов и других видах ручной работы использование современных технологий вряд ли будет неотъемлемым элементом работы, во многих случаях в использовании современных технологий вообще не будет необходимости. Вот именно эти факторы, притормозили спрос на надомническую работу.

Данный вид работы считался производственным, точнее, сдельным: сколько произведёшь продукции, столько получишь вознаграждения. Но с появлением технических средств, информационных-коммуникаций, форма занятости развивается, и никто не хочет застрять в пучине ремесленного труда. Поэтому и возникает вопрос, надомный труд постепенно переходит из обычного простого ручного труда в класс программирования, менеджмента путем сетей интернет и многого др.

Зарубежные страны, в частности, США (которые были предшественниками гибкого графика работы), для целей социального обеспечения законодательства определяли надомника как работника, занимающегося ручным трудом, выполняющего работу из материалов

¹ Александров Н.Г. Указ.соч. С.122.

заказчика и возвращающего ему результаты работы¹. Дистанционная (удаленная) работа, телеработа, на фоне надомнической, выглядела как феномен из-за содержания выполняемой дома работы высококвалифицированной умственной работой, тем самым это и отличало от рутинного, низкооплачиваемого труда.

Но данная форма занятости остаётся существовать, так мы рассмотрим особенности регулирования труда надомных работников в России.

В первую очередь, отличием трудового договора с надомником от обычного трудового договора является то, что для надомников предусмотрена возможность выполнения работы, обусловленной трудовым договором, с участием членов его семьи. В этом случае трудовые отношения между членами семьи надомника и работодателем не возникают.

Согласно ст. 311 ТК РФ в случае использования надомником своих инструментов и механизмов ему выплачивается компенсация за их износ. Выплата такой компенсации, а также возмещение иных расходов, связанных с выполнением работ на дому, осуществляется работодателем в порядке, определенном трудовым договором².

Порядок и сроки обеспечения надомников сырьем, материалами и полуфабрикатами, расчетов за изготовленную продукцию, возмещения стоимости материалов, принадлежащих надомникам, порядок и сроки вывоза готовой продукции определяются трудовым договором.

На надомников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с особенностями, установленными ТК РФ.

Порядок заключения трудового договора с надомником. По общему требованию, установленному трудовым законодательством РФ, работодатель

¹ Стоун К.В. Правовая защита нетипичных работников: трудовое законодательство для работников без рабочих мест и работников без работодателей // Labor Law. 2006. С.26. URL: <https://paperity.org> (дата обращения 07.04.2021).

² Семенихин В.В. Трудовой договор (отношения) с надомниками // Бухгалтерский учет в издательстве и полиграфии. 2009. № 12 (120). С. 23.

обязан заключить трудовой договор с каждым работником, в том числе и с надомником.

Трудовой договор с надомником заключается в общем порядке на основании статьи 63 – 71 ТК РФ.

Кроме обязательных требований, предусмотренных статьей 57 ТК РФ, в трудовом договоре с надомником необходимо предусмотреть следующие условия¹:

1) обязанность работодателя предоставить работнику оборудование, инструменты, технические и материальные средства или обязанность работника самостоятельно приобрести оборудование, инструменты, технические и материальные средства, необходимые для выполнения работы на дому;

2) обязанность работодателя обеспечить работника расходными материалами (сырьем, полуфабрикатами) или обязанность работника самостоятельно приобретать расходные материалы (сырье, полуфабрикаты), необходимые надомнику для выполнения работы на дому;

3) порядок возмещения работнику затрат за приобретенные им расходные материалы (сырье, полуфабрикаты);

4) обязанность работодателя выплачивать работнику компенсацию за износ используемых им и принадлежащих ему оборудования, инструментов или иных технических и материальных средств;

5) порядок возмещения работнику других расходов, связанных с исполнением работы на дому;

б) порядок предоставления работником результатов работы работодателю и другие права, и обязанности сторон.

Исходя из статьи 310 ТК РФ позволяет рассматривать в качестве надомника любое лицо, заключившего договор о выполнении работы на дому.

¹ Семенихин В.В. Трудовой договор (отношения) с надомниками // Бухгалтерский учет в издательстве и полиграфии. 2009. № 12 (120). С.24.

Трудовой кодекс РФ не содержит каких-либо определенных норм о преимущественном праве на домашнюю работу отдельных категорий работников. Ранее существовало Положение об условиях труда домашних работников, утвержденное постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 29.09.1981 № 275/17-99 «Об утверждении Положения об условиях труда домашних работников»¹, в котором преимущественно определял категорию лиц, которые могли заключать трудовой договор о работе на дому, в них входили:

- 1) женщинам, имеющим детей в возрасте до 15 лет;
- 2) инвалидам и пенсионерам (независимо от вида назначенной пенсии);
- 3) лицам, достигшим пенсионного возраста, но не получающим пенсию;
- 4) лицам с пониженной трудоспособностью, которым в установленном порядке рекомендован труд в домашних условиях;
- 5) лицам, осуществляющим уход за инвалидами или длительно болеющими членами семьи, которые по состоянию здоровья нуждаются в уходе;
- 6) лицам, занятым на работах с сезонным характером производства (в межсезонный период), а также обучающимся в очных учебных заведениях;
- 7) лицам, которые по объективным причинам не могут быть заняты непосредственно на производстве в данной местности.

В настоящий момент трудовое законодательство не выделяет категории лиц, которые бы обладали преимущественным правом на трудовой договор о домашнем наемничестве.

Оформление приема на работу домашних работников осуществляется так же, как и оформление обычных работников, т. е. при соблюдении требований, установленных статьей 68 ТК РФ.

¹ Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС «Об утверждении Положения об условиях труда домашних работников» (утратил силу) от 29 сентября 1981 г. № 275/17-99. Бюллетень Госкомтруда СССР. 1982. № 1.

Если надомником решил стать работник, ранее выполнявший работу в помещении, предоставленном работодателем, увольнять его нет необходимости. В этом случае в уже заключенный трудовой договор вносятся необходимые изменения и дополнения.

Согласно статье 312 ТК РФ расторжение трудового договора с надомниками производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором. Следует отметить, что это правило расторжения трудового договора, с надомниками, является исключением, которые закреплены ТК РФ.

В отношении работодателей, заключивших трудовой договор с надомниками, основания прекращения трудового договора, предусмотренные статьей 77 – 81 ТК РФ, могут применяться, даже если они не оговорены в трудовом договоре. Исключение составляют те основания, которые могут быть применены только к указанным в соответствующих статьях ТК РФ категориям работников.

Что касается вопроса оплаты труда надомников, то глава 49 ТК РФ, не выделяет каких-либо особенностей, следовательно, заработная плата начисляется по общим основаниям и может быть, как сдельной, так и повременной.

При заключении трудового договора с надомными работниками, им будут предоставляться все гарантии и компенсации, предусмотренные законом. Ввиду этого, при составлении трудового договора работодатель и работник должны согласовать стоимость используемого личного имущества (статья 188 ТК РФ), срок его полезного использования, а также определить размер возмещения работодателем расходов, произведенных работником при использовании личного имущества в деятельности организации.

Что касается режима работы и отдыха, то в соответствии со статьей 115 ТК РФ надомники самостоятельно могут определять режим работы. Также им предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

Таким образом, рассмотрев особенности надомной работы, мы пришли к выводу, что надомниками считаются лица, которые выполняют работу у себя в доме или ином помещении согласовавшим с работодателем, вне офиса.

Также надомника можно характеризовать по следующим признакам: во-первых, надомнику не обязательно всегда лично выполнять трудовую функцию, он может её выполнять с участием членов своей семьи; во-вторых, для надомников не установлены правила внутреннего трудового распорядка в части установленных ими режима труда и отдыха, данные лица самостоятельно определяют время выполнения заданий, не соблюдая при этом общих правил о нормах рабочего времени, перерывах в работе, выходных и праздничных днях.

Учитывая специфику надомнической работы, её особенности и признаки, мы можем говорить о том, что данная форма занятости может относиться к удаленной работе, так как работа выполняется удаленно, вне рабочего места работодателя. С каждым годом спрос на удаленный ручной труд теряет заинтересованность у работников, и большинство выбирая между дистанционной (удаленной) и надомнической работой, выбирают дистанционную, так как это доступно, работа полностью осуществляется посредством информационных коммуникаций.

Ко всему, мир переходит из обыденного строя в эпоху цифровизации, который в дальнейшем поменяет как систему права, так и избавиться от пережитков прошлого.

2.2 Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом

На сегодняшний В России имеются большие месторождения полезных ископаемых, расположенные на отдаленных еще недостаточно освоенных территориях. Попасть на вахтовую работу в такие места стремятся не только

местное население, но и жители России из других регионов. Учитывая тот факт, что вахтовая работа хоть и тяжелая, но зато хорошо оплачиваемая.

Работа на Крайнем Севере всегда притягивала людей своими природными богатствами. Общество стремилось изучить освоенные территории, и открыть для страны новые. Работа на Крайнем Севере всегда хорошо оплачивалась, поэтому многие стремятся здесь работать и получать приличный заработок.

Помимо заработной платы работникам вахтовой формы занятости, предоставляются надбавки за тяжелые условия труда; компенсации, выплачиваемые в соответствии с трудовым кодексом РФ; дополнительные выплаты; дополнительный отпуск, оплачиваемый работодателем. Несмотря на все положительные стороны данной формы занятости, существует и иная сторона, например, проживая отдельно от семьи негативно сказывается на моральном состоянии работника. Вследствие чего ухудшается состояние здоровья, у сотрудников проявляется синдром психологического расстройства. Также большинство работников не могут справиться и привыкнуть к климатическим погодным условиям Севера, ввиду чего возникают профессиональные заболевания.

На наш взгляд, данная форма занятости подходит больше для молодых лиц, которые обладают стойкостью, энергичностью и стремлением к преодолению трудностей. Крайний Север – отличное место для проверки своих способностей и возможностей.

Как уже было отмечено, что данный вид работы осуществляется в отдаленных районных, тут и возникает вопрос, можно ли вахтовую работу отнести к удаленной работе или нет?

Обращаясь к части 1, 2 статьи 297 ТК РФ под вахтовым методом понимается форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания.

Вахтовый метод применяется при значительном удалении места работы от места постоянного проживания работников или места нахождения работодателя в целях сокращения сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения в необжитых, отдаленных районах или районах с особыми природными условиями, а также в целях осуществления иной производственной деятельности.

Понятие, которое закреплено в ТК РФ, в частности, пересекается с понятием дистанционной (удаленной) работой.

Во-первых, работник удаленно осуществляет свою деятельность, только удаленность проявляется не в том, что работник не на стационарном рабочем месте осуществляет трудовые функции, а в отдаленных районах или районах с особыми природными условиями.

Во-вторых, осуществление трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания, в случае с дистанционным работником или надомником, сотрудник осуществляет все трудовые функции у себя на дому или в том месте которые были обговорены в трудовом договоре(соглашении).

И в-третьих, вахтовый работник заключивший трудовой договор, сразу будет реализовывать трудовой процесс вне места постоянного проживания, и у него не будет возможности перейти на обычную(стационарную) работу, а в отношении дистанционного работника, такая возможность есть, при заключении дополнительного соглашения о дистанционной работе, работник может перейти на обычную работу в офис работодателя.

Рассмотрев отличительные особенности вахтового метода и дистанционной работы, пришли к тому что, это абсолютно разные формы занятости, которые обладают своей специфичностью и раскрываются по характерным своим признакам.

Итак, проанализировав общие и частные признаки дистанционно работы и вахтового метода, остановимся на особенностях вахтового метода более подробно.

Вахтовый метод работы – уникальная форма организации трудового процесса, позволяющая значительно сократить сроки выполнения работ в неосвоенных или труднодоступных местностях¹. Чаще всего, данная сфера вахтового труда, применяется в нефтяной и газовой промышленности, в лесозаготовительном производстве, а также в строительстве.

При заключении трудовых отношений между работником и работодателем вахтового метода, стоит учесть ряд специфик такого трудового договора.

Организации, использующие в своей деятельности вахтовый метод работы, руководствуются нормами главы 47 «Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом» ТК РФ². Кроме того, в части не противоречащей ТК РФ, они вправе применять Основные положения о вахтовом методе организации работ, утвержденные постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Минздрава СССР от 31 декабря 1987 года № 794/33-82 «Об утверждении Основных положений о вахтовом методе организации работ» (далее – Основные положения)³.

В соответствии со статьей 297 ТК РФ, вахтовый метод – особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания.

Данное определение вахтового метода в силу определенных причин стало предметом споров ввиду схожести такого метода работы со служебной

¹ Трудовой договор (отношения) при вахтовом методе// Народный вопрос. РФ.URL: <http://народныйвопрос.рф> (дата обращения 11.04.2021).

² Там же.

³ Постановление Госкомтруда СССР, Секретариате ВЦСПС, Минздрава СССР «Об утверждении основных положений о вахтовом методе организации работ» от 31 декабря 1987 г. №794/33-82// Бюллетени Госкомтруда СССР. 1987. № 5.

командировкой¹. Это важно, поскольку работодатели в целях снижения социальных гарантий, как в трудовом праве, так и в праве социального обеспечения, злоупотребляют правом, скрывая трудовые отношения под вахтовый метод или под служебными командировками.

Если рассмотреть такой признак вахтового метода, как «осуществление работы вне места постоянного проживания работников», то особенность заключается в том, что работники из-за природных условий не могут часто возвращаться домой, так они остаются на тех объектах где осуществляют трудовой процесс. А вот в отношении следующего признака «невозможности обеспечения ежедневного возвращения работников к месту постоянного проживания» можно сказать, что современные условия, не дают той «невозможности» поскольку средства передвижения (авиация, скоростные поезда и т.д.) позволяют возвращаться домой каждый день, просто на сколько это будет экономически целесообразно?

Также, норма статьи 297 ТК РФ не учитывает расстояние между постоянным местом жительства работника и его работой (которое может исчисляться сотнями, а то и тысячами километров).

Выделяется также такой признак (условие), характеризующий вахтовый метод, как необходимость обеспечения сокращения сроков строительства объектов в необжитых и отдаленных районах; достижения высокого темпа работ при необеспеченности данного района соответствующими трудовыми ресурсами².

В районах Крайнего Севера и приравненных к данному региону местностям, система дополнительных гарантий работникам, осуществляющим свою деятельность, производится в рамках действующего трудового законодательства.

¹ Оспичев И.М. Проблемы вахтового метода работы в современных условиях // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2020. № 6. С.173.

² Гусов К.Н. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников: Научно-практическое пособие. М.: Проспект. 2018. С. 154.

Эта система направлена прежде всего на соблюдение принципа справедливости, поскольку позволяет компенсировать повышенные физиологические и финансовые затраты, а также иные потери социально-экономического характера, влияющие на работников вышеуказанных местностей в отличие от трудящихся других регионов Российской Федерации¹. Правовое регулирование вахтового метода берет свое начало с момента формирования советского законодательства еще в СССР.

Несмотря на это, данная форма занятости существует давно, сформировалась достаточная теоретическая и практическая база, судебная практика, но ряд проблемных вопросов, до сих пор остаются открытыми в отношении регулирования вахтового метода работ.

Одной из особенностей вахтового метода является состав субъекта, кто может призываться к работе, а кто нет. Так, на законодательном уровне установлен запрет лицам, которые могли бы привлекаться к данному труду (статья 298 ТК РФ):

- несовершеннолетних работников компании;
- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- лиц, имеющих противопоказания к выполнению работ вахтовым методом в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Общий порядок выдачи медицинских заключений утвержден Приказом Министерства здравоохранения РФ². Однако, в силу пункта 19 порядка при работе вахтовым методом следует руководствоваться общим порядком прохождения медицинских осмотров в соответствии со статьей 213 ТК РФ.

¹ Шаповал Е.А. Работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях требуется новая территориальная дифференциация гарантий и компенсаций // Социально-политические науки. 2017. № 1. С.66.

² Приказ Министерства здравоохранения РФ «Об утверждении Порядка выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений» от 14 сентября 2020 г. № 972. Официальный интернет-портал правовой информации, 04.12.2020.

Обращаясь к судебной практике, рассмотрим один из споров в отношении беременной женщины, которая осуществляла трудовую деятельность вахтовым методом.

В виду Постановления государственного инспектора труда Государственной инспекции труда в ЕАО (далее - инспектор ГИТ в ЕАО) должностное лицом Ш.С.Г. признан виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного частью 1 статьи 5.27 КоАП РФ, и ему назначено наказание в виде административного штрафа в размере 3 000 рублей¹.

Согласно постановлению, правонарушение выразилось в том, что Ш.С.Г., являясь исполнительным директором общества, осуществляющего деятельность по производству добычи и обогащения полезных руд, допустил нарушения трудового законодательства, а именно в нарушение требований части 1 статьи 298 ТК РФ, при предоставлении справки о беременности, диспетчер Ш.Е.А., не была освобождена от фактической работы вахтовым методом в обособленном структурном подразделении «Промышленная площадка».

Исполнительный директор и его защитник подали жалобу с просьбой об отмене указанного решения судьи районного суда и прекращении производства.

Диспетчер Ш.Е.А. направила на имя исполнительного директора общества Ш.С.Г. письмо с просьбой перевести её на другую работу, исключая воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе, до предоставления другой работы, исключая воздействие неблагоприятных производственных факторов, просила освободить от должности диспетчера обогатительной фабрики. К указанному письму была приложена справка

¹ Административное дело №71-101/2020 по жалобе на решение суда по делу об административном правонарушении в части 1 статьи 298 ТК РФ. URL: <https://sudact.ru> (дата обращения 12.04.2021).

подтверждающая состояние беременности Ш.Е.А. (срок 10 недель), рекомендован перевод на лёгкий труд, исключение ночных смен.

В ответ на данное письмо, ООО «КС ГОК» указал на отсутствие оснований для перевода Ш.Е.А. на другую работу, так как отсутствует воздействие на работника неблагоприятных производственных факторов. Предложено с момента выхода на работу установить режим работы: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье); продолжительность ежедневной работы 8 часов; начало работы в 08-00, окончание работы – 17-00; перерыв для отдыха и питания – с 12-00 до 14-30 (1 час по графику).

Таким образом, несмотря на наличие у работодателя сведений о беременности Ш.Е.А., последняя не была освобождена от фактической работы вахтовым методом в обособленном структурном подразделении «Промышленная площадка».

Установив указанные обстоятельства, судья районного суда пришел к обоснованному выводу о наличии в действиях должностного лица Ш.С.Г. состава административного правонарушения, ответственность за совершение, которого предусмотрена частью 1 статьи 5.27 КоАП РФ.

Проанализировав судебную практику, мы пришли к выводу о том, что, если первоначально был заключен трудовой договор о вахтовом методе работы с работником, и в соответствии со статусом беременной женщины, наличием медицинского заключения и заявления, должны снижаться нормы выработки, нормы обслуживания либо данных сотрудниц должны перевести на другую работу, исключая воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. До предоставления беременной женщине другой работы, исключая воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

Так же в силу статьи 264 ТК РФ не могут привлекаться к работе вахтовым методом:

- отцы, воспитывающие без матери ребенка в возрасте до трех;
- опекуны, воспитывающие ребенка в возрасте до трех лет.

В отношении всех остальных категорий работников организация вправе применять вахтовый метод работы. Причем порядок его применения компания разрабатывает самостоятельно, согласовывая его с первичной профсоюзной организацией (при ее наличии) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

На наш взгляд, еще одной особенностью формы занятости вахтового метода, исходя из части 3 статьи 297 ТК РФ, является тот факт, что сотрудники, работающие на вахте, в период нахождения на объекте производства работ проживают в специально создаваемых работодателем вахтовых поселках, представляющих собой комплекс зданий и сооружений, предназначенных для обеспечения жизнедеятельности указанных сотрудников во время выполнения ими работ и междуменного отдыха, либо в приспособленных для этих целей и оплачиваемых за счет работодателя общежитиях, иных жилых помещениях.

Так, работники в период вахты проживают в специально предоставленных для них жилых комплексах.

Учитывая тот факт, что вахтовый метод является формой организации труда, а не разновидностью каких-либо работ. На ряду с этим возникает много недопонимай как со стороны работника, так и со стороны работодателя.

Много споров возникает о прогулах вахтовиков, в результате чего это приводит к увольнению. Чаще это обусловлено именно качеством метода работы. Например, работник опаздывает к месту сбора работников для отправки транспортом работодателя на вахту. Но в большинстве случаев отсутствие на работе у вахтовиков не имеет уважительных причин, в связи с

чем суд соглашается с квалификацией проступка работодателем как прогул и отказывает работнику в иске о признании увольнения за прогул незаконным¹.

Споры о восстановлении на работе нередко возникают на фоне неправильного понимания работодателем понятия рабочего времени и времени отдыха работника, работающего вахтовым методом. Довольно часто работодатели наказывают работников за проступки, совершенные ими в период междуменного отдыха, определяя его как период вахты, что является ошибочным.

В соответствии со статьями 299-301 ТК РФ вахтой считается общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междуменного отдыха в вахтовом поселке. Включение же междуменного отдыха в учетный период вахты не означает исполнения работником в этот период своих трудовых обязанностей, и, следовательно, не дает работодателю права наказывать работника за действия, совершенные тем во время своего периода отдыха.

При вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем за один год (статья 300 ТК РФ).

Учетный период охватывает все рабочее время, время в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места выполнения работы и обратно, а также время отдыха, приходящееся на данный календарный отрезок времени.

Из анализа приведенных норм следует, что период междуменного отдыха в период вахты рабочим временем не является. По подпункту «б» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ могут быть уволены работники, находившиеся в состоянии алкогольного опьянения в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей. Увольнение по этому основанию может последовать и если: работник в рабочее время находился в таком состоянии

¹ Трудовой спор № 33-2628/2012 по апелляционной жалобе ООО «Профессионал» с пп. а п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ, п.7 ч.1 ст.77 ТК РФ. URL: <https://sudact.ru> (дата обращения 13.04.2021).

не на своем рабочем месте, но на территории данной организации; либо находился на территории объекта, где по поручению работодателя должен был выполнять трудовую функцию. Такие разъяснения даны в пункте 42 постановления Пленума Верховного Суда РФ¹.

Ещё одной особенностью регулирования вахтового метода является, введение «Временных правил работы вахтовым методом», устанавливающие особенности порядка применения вахтового метода работы в условиях реализации мероприятий по предупреждению распространения новой коронавирусной инфекции². Согласно указанным Правилам, допускается увеличение максимальной продолжительности вахты не более чем на 3 месяца по сравнению с установленной статьей 299 ТК РФ максимальной продолжительностью вахты при соблюдении продолжительности ежедневной работы (смены) не более 12 часов, продолжительности ежедневного (междусменного) отдыха работников с учетом перерывов для приема пищи не менее 12 часов, продолжительности еженедельного отдыха в текущем месяце не менее числа полных недель этого месяца³.

Также Правила рассматривают применение в отношении работников временной изоляции на срок до четырнадцати дней. Помещения для изоляции (обсервации) работодатели должны организовать за свой счет. При отсутствии такой возможности, должны быть предоставлены обсерватории, находящиеся поблизости от работ по вахте. Однако все это на самом деле имеет стихийный характер, без надлежащего соблюдения элементарных норм для содержания тех же работников, имеются многочисленные проблемы с обеспечением работников питанием, медикаментами, защитными средствами и т.д.

¹ Постановление Пленума Верховного суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17 марта 2004 г. №2 // Российская газета.2004. № 72.

² Постановление Правительства РФ «Об утверждении Временных правил работы вахтовым методом» от 28 апреля 2020 г. №601 // СЗ РФ. 2020. № 18. Ст. 2919.

³ Там же.

Таким образом, направленные на обеспечение безопасности меры по защите интересов вахтовиков, носят не системный характер. В силу такого подхода, сейчас наблюдается массовое латентное нарушение трудовых прав работников компаний, в том числе и вахтовиков.

В силу выше изложенного, мы рассмотрели особенности регулирования такой формы занятости, как вахтовый метод. Данный метод отличается от иных удаленных работ, например, дистанционной (удаленной) работы, надомной, но имеет общий признак – удаленность. Отличительными особенностями вахтового метода является: выполнение работы вне места постоянного проживания работников; невозможность ежедневного возвращения работников к месту постоянного проживания; проживание работников в специально создаваемых (арендуемых) работодателем вахтовых поселках или общежитиях, иных жилых помещениях за счет средств работодателя.

Также необходимо отметить отсутствие активности со стороны работников, права и интересы которых периодически нарушаются, когда они трудятся на вахте. Такие нарушения являются высоко латентными, зачастую свое нарушенное право вахтовый рабочий просто не успевает защитить либо не желает возникновения негативного к нему отношения со стороны работодателя. Ввиду этого законодателю необходимо сократить сложившуюся статистику латентных нарушений.

2.3 Особенности регулирования труда дистанционных (удаленных) работников

На сегодняшний день все больше работников осуществляют трудовые функции дистанционно. Объясняется это тем, что информационные

технологии позволяют выполнять свои трудовые обязанности, не находясь в офисе работодателя¹.

Современная Россия имеет несколько основных причин, которые привели к необходимости изменения трудового законодательства в части использования дистанционного (удаленного) труда (глава 49.1 ТК РФ).

На наш взгляд, одна из причин – это быстрое развитие цифровых средств связи (коммуникаций), которые существенно упростили возможность дистанционного общения работодателя и работников в различных формах.

Следующая причина выражается в том, что до 01 января 2021 года дистанционная (удаленная) работа регулировалась незначительным количеством статей, которые четко не определяли данную форму занятости. И при заключении, изменении и расторжении дистанционного трудового договора, начислении заработной платы, гарантий работнику, охраны труда, возникал ряд разногласий и недопониманий между работником и работодателями. Также перевод на дистанционную работу путем заключения дополнительных соглашений многими юристами оценивается как неоднозначный с правовой точки зрения². Эти и подобные неоднозначные моменты должны были быть устранены.

Еще одной причиной, на наш взгляд, является сложившиеся обстоятельства широкого распространения коронавирусной инфекции COVID-19. Одним из основных средств противодействия является перевод на удаленную работу сотрудников, в целях исключения тех контактов, которые можно избежать. По статистике Росстата в 2019 году из 67,1 миллионов занятых лишь 30 тысяч человек работали на основе трудового договора о выполнении работы на дому с использованием сети «Интернет»

¹ Воробьева О.А. Особенности правового регулирования труда дистанционных работников // Балтийский гуманитарный журнал. 2018. Т.7. № 2 (23). С. 379.

² Кобякова О.С. Аналитический доклад ЦНИИОИЗ: «Влияние коронавируса COVID-19 на ситуацию в российском здравоохранении». Версия 1.0. ФГБУ «Центральный научно-исследовательский институт организации и информатизации здравоохранения» Министерства здравоохранения Российской Федерации. С. 4.

(дистанционная работа)¹. Это крайне мало по сравнению с известными масштабами дистанционной и платформенной занятости, фриланса с использованием интернет-технологий.

Российское трудовое законодательство оказалось не готово в экстремально короткие сроки в массовом порядке осуществить перевод работников на удалённый режим работы. Так, для уведомления работника о переходе на данный режим работодатели использовали разные способы: электронные письма и устные сообщения, приказы, реже – приказ о новом режиме работы, дополнительное соглашение к трудовому договору, устанавливающее режим удаленной работы и местонахождение удаленного рабочего места². Но даже такое дополнительное соглашение оказалось невозможно заключить в электронном виде, поскольку это также не было урегулировано законодательством.

Более того, действующий в то время ТК РФ в принципе не предусматривал ситуации временной дистанционной занятости: в нем закладывалась возможность заключения либо традиционного трудового договора (ст. 57 ТК РФ) либо трудового договора о дистанционной работе, не подразумевающего нахождения рабочего места в офисе (глава 49.1 ТК РФ).

Вследствие возникших вопросов, цель изменений в ТК РФ заключалась в повышении гибкости занятости и применения информационно-коммуникационных технологий в трудовых отношениях. Для этого, прежде всего, предлагалось усовершенствовать нормы по дистанционной работе и урегулировать отношения временной дистанционной (удаленной) занятости.

Как уж говорилось, применительно к главе 49.1 ТК РФ «Особенности регулирования труда дистанционных работников» с 01 января 2021 года вступил в силу долгожданный Федеральный закон «О внесении изменений в

¹ Лайкам К.Э. Труд и занятость в России. 2019: Статистический сборник. М., 2019. С.91. // URL: <https://rosstat.gov.ru> (дата обращения 13.04.2021).

² Стародубов В.И., Кадыров Ф.Н., Обухова О.В., Базарова И.Н. Влияние коронавируса COVID-19 на ситуацию в российском здравоохранении // Менеджер здравоохранения. 2020. № 4. С. 65.

Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» от 08.12.2020 № 407-ФЗ¹.

Законодатель в данном Законе не просто полностью обновил содержание главы 49.1, но и заложил юридические основания для значительной трансформации российского рынка труда в части повышения его мобильности, гибкости и эффективности.

В дальнейшем практика покажет значимость предложенных нововведений. А сейчас мы рассмотрим особенности институтов, которые дополнил и ввел новый законодатель.

Институт регулирования труда дистанционных работников – один из наиболее молодых институтов трудового права, регулирующих нетипичную занятость, как в России, так и в мире². Его появление обусловлено не столько глобальной цифровизацией рынка труда в экономике, сколько развитием в XXI в. систем управления человеческим капиталом, социального партнерства, современных моделей тайм-менеджмента и гибких форм занятости³.

В новой редакции части 1 статья 312.1 «Общие положения» ТК РФ законодателем скорректировано понятие дистанционной работы. После изменений под дистанционной (удаленной) формой занятости понимается 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

¹ Федеральный закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ в части регулирования дистанционной(удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную(удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» от 08 декабря 2020 г. №407-ФЗ // СЗ РФ. 2020. № 14. Ст. 1461.

² Белицкая И.Я. Дистанционный труд в России: в поисках решения // Закон. 2019. № 11. С. 57.

³ Кузнецов Д.Л. Трансформация института регулирования труда дистанционных работников: новые правовые механизмы // Закон. 2021. № 1. С.1 58.

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, в том числе сети «Интернет» и сетей связи общего пользования.

Исходя из определения, выделим признаки дистанционной (удаленной) работы:

во-первых, к дистанционной работе приравнивается понятие удаленная работа, теперь на законодательном уровне, их можно использовать и это не будет противоречит норме закона;

во-вторых, трудовом договором определено, что трудовые функции осуществляются вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места;

в-третьих, для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет» и сетей связи общего пользования.

Также стоит учесть особенность, что раньше дистанционными работниками считались лишь лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе, то теперь и лица, заключившие соответствующее дополнительное соглашение к трудовому договору, будут считаться такими.

Обратимся к судебной практике, и на примере рассмотрим, как до изменения части 1 статьи 312.1 ТК РФ, возникали разногласия между работником и работодателем при заключении трудового договора.

Истец М.П.С. обратилась в суд с иском к ООО «В. Т.», мотивируя свои требования тем, что между сторонами был заключен срочный трудовой договор, в соответствии которого истец была принята на работу в

подразделение энд Маркетинг на должность «менеджер по развитию партнерской сети»¹. Также между сторонами было заключено дополнительное соглашение к вышеуказанному трудовому договору, согласно которого истец переведена на должность «менеджера по развитию партнерской сети подразделения ФМ проект IC Москва», в связи с чем был издан приказ.

Трудовой договор был прекращен по инициативе работодателя в связи с уменьшением объема оказываемых услуг. Так как срочный договор включал в себя пункт основания прекращения трудового договора, в частности предусматривалось прекращения по инициативе Работодателя трудового договора в соответствии с ч. 1 ст. 312.5 ТК РФ в случае уменьшения объема оказываемых услуг. Вследствие чего, при расторжении трудового договора были применены нормы трудового законодательства, регулирующие труд дистанционных работников.

С увольнением истец не согласна, т.к. она не соответствовала критериям дистанционного работника, ее непосредственное рабочее места находилось в офисе. Ответчик в своё оправдание указывал, что истец работала дистанционно на основании трудового договора.

Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе (ч. 2 ст. 312.1 ТК РФ). Как следует из материалов дела, между сторонами был заключен срочный договор, а также дополнительное соглашение. И в данном соглашении были указаны пункты работник выполняет должностные обязанности (трудовые функции) дистанционно вне места нахождения работодателя. Следовательно, из материалов дела было обнаружено, что все текущие задачи, рабочие поручения и цели поступали истцу от супервайзера (Руководителя проекта) и иными руководителями истца по электронной почте, а также посредством рабочего чата WhatsApp.

¹ Трудовой спор № 2-4060/2020 по иску гражданки М.П.С. к ООО «В.Т.» о взыскании заработной платы, признания увольнения незаконным, восстановление на работе. // URL: <https://sudact.ru> (дата обращения 13.04.2021).

Таким образом, обобщив представленное, между работником и работодателем не было составлено ни трудового договора о дистанционной работе, ни дополнительного соглашения о переводе на дистанционную работу. А всего лишь, в дополнительном соглашении срочного договора пункт о прекращении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с частью 1 статьи 312.5 ТК РФ. Следовательно, увольнение истца произведено в соответствии с требованиями ТК РФ на основании статьи 312.5 ТК РФ.

На наш взгляд, норма до изменения главы 49.1, ухудшала положение работника, так как не все работодатели учитывали все признаки дистанционной (удаленной) работы.

Также законодатель, вместо ранее существовавшей одной, дистанционной работы выделил три основных варианта дистанционной работы:

1) на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора);

2) временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев);

3) периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

А также предусмотрел особую форму дистанционной работы, применяемую в особых случаях, которая нашла отражение в статье 312.9 ТК РФ.

Так как дистанционную (удалённую) работу трансформировали, мы можем заметить значительные изменения. Например, при заключении трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовых функций дистанционно, могут заключаться путем:

1) подписания соответствующих документов, оформленных на бумажном носителе в обычном порядке;

2) обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном частью первой статьи 312.3 ТК РФ.

При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи¹.

Исходя из закона, под неквалифицированной электронной подписью является электронная подпись, которая:

1. получена в результате криптографического преобразования информации с использованием ключа электронной подписи;
2. позволяет определить лицо, подписавшее электронный документ;
3. позволяет обнаружить факт внесения изменений в электронный документ после момента его подписания;
4. создается с использованием средств электронной подписи.

Квалифицированной электронной подписью является электронная подпись, которая соответствует всем признакам неквалифицированной электронной подписи и следующим дополнительным признакам:

1. ключ проверки электронной подписи указан в квалифицированном сертификате;
2. для создания и проверки электронной подписи используются средства электронной подписи, имеющие подтверждение соответствия требованиям, установленным законом.

¹ Федеральный закон «Об электронной подписи» от 6 апреля 2011 г. №63-ФЗ // СЗ РФ. 2011. № 15. Ст. 2036.

Как видим, процесс заключения трудового договора (дополнительного соглашения) путем обмена электронными документами значительно упростился. Право на использование не только усиленной квалифицированной электронной подписи работника (как это требовалось раньше), но и усиленной неквалифицированной электронной подписи, значительно упростило процедуру заключения указанных договоров (соглашений) со стороны работников.

Особенности порядка взаимодействия дистанционного работника и работодателя определены статьей 312.3 Трудового кодекса. При заключении или расторжении трудового договора, и иных взаимодействиях должна использоваться квалифицированная подпись работодателя и квалифицированная (неквалифицированная) подпись работника. В целом процедура взаимодействия не изменилась.

Несмотря на это, взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи или в иной форме, предусмотренной коллективным договором и иными, позволяющими обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

На практике в настоящее время предоставленным требования нецелесообразно при отправке сторонами значимых сообщений использовать мессенджеры типа WhatsApp, которые допускают возможность сторонам удалять собственные сообщения не только у себя, но и у получателей сообщений¹. Либо потребуется регулярное копирование переписки, поскольку для рассмотрения в суде трудового спора, возможно, потребуется нотариальное заверение переписки между работодателем и работником.

В случаях, если в соответствии с Кодексом работник вправе или обязан обратиться к работодателю с заявлением, предоставить работодателю

¹ Кобякова О.С. Указ. соч. С.15.

объяснения либо другую информацию, дистанционный работник делает это в форме электронного документа или в иной форме.

Режим рабочего времени и отдыха закреплен статьёй 312.4 ТК РФ и в себя включает особенность, если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению.

Если же дистанционная работа относится к одному из трех разновидностей, то устанавливается исходя¹:

–режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно;

–условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте. Исключение составляют случаи, предусмотренные статьёй 312.9 ТК РФ, когда порядок вызова определяется работодателем самостоятельно;

–порядок предоставления дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков в соответствии с ТК РФ и иными актами, содержащими нормы трудового права.

На наш взгляд, одной из особенностей, выделяющих данную форму занятости от других, – порядок обеспечения дистанционных работников необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием и иными средствами. В соответствии со статьёй 312.6 ТК РФ работодатель

¹ Кобякова О.С. Указ. соч. С.16.

обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции, принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства.

Таким образом, порядок возмещения соответствующих расходов является обязательным. При этом в расчет могут быть взяты не только амортизация оборудования, но и расходы на антивирусные и иные программы, электроэнергию, оплату услуг связи (интернета), бумагу, картриджи и т.д.

Согласно статье 312.5 ТК РФ выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы. Правомерность снижения заработной платы в случае перевода работников на дистанционную работу, по мнению ведомства, возможна, если работник не трудится полное время и не выполняет объем работы¹. Иных оснований для снижения заработной платы нет.

Изменение размера оплаты труда возможно в случае изменения организационных или технологических условий труда, которое производится в порядке, предусмотренном ст. 74 ТК РФ.

Что касается охраны труда (статья 312.7 ТК РФ), в целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами семнадцатым, двадцатым и двадцать первым части второй статьи 212 ТК РФ.

¹ Миллер О. Может ли работодатель уменьшить заработную плату в связи с переводом работника на дистанционную работу? // URL: <https://www.garant.ru> (дата обращения 13.04.2021).

Работодатель также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем.

Актуальный вопрос назревает в отношении прекращения трудового договора с дистанционным работником.

В соответствии с ранее действующей редакцией ТК РФ (ч. 1 ст. 312.5 ТК РФ) расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя могло производиться по основаниям, предусмотренным работодателем в тексте трудового договора (отсутствие у работодателя достаточного объема работы; нецелесообразность дальнейшего сотрудничества, производственная необходимость, определяемая работодателем; работа признана работодателем неэффективной; изменение стратегии развития работодателя и др.).

В новой редакции это положение, как дискриминационное для дистанционных работников, исключено. В соответствии с вновь введенной в Главу 49.1 ТК РФ статьей 312.8, помимо иных оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника).

Таким образом, рассмотрев ключевые особенности дистанционной (удаленной) работы, мы учитываем то, что на законодательном уровне данная форма занятости является достаточно «молодой». Поэтому сейчас сложно предположить, как правовое регулирование отразится на дистанционной (удаленной) работе. А может после послабления коронавирусных мер, работодатели перейдут на обычную стационарную

форму занятости или вообще откажутся от офисных мест, и те, кто могут осуществлять трудовую деятельность перейдут на всегда на дистанционный форму занятости.

2.4 Особенности регулирования труда работников интернет-платформ

В настоящий момент платформенная занятость российским трудовым законодательством не регулируется. Но предпосылки зарождения имеются, так как развитие цифровой экономики преподносит новые нетипичны формы труда. Действительность настоящего времени внесла некоторые коррективы, а именно, пандемия COVID-19, поразившая мир в 2020 – 2021 годах.

В первой половине 2020 года экономическая активность в России, так и в еврозоне была на 25-30% ниже¹. В сложившейся ситуации, в первую очередь пострадали работники, у которых на тот момент, работа была нестабильна. Ввиду этого большинство работников оказалось без работы, для предотвращения безработицы стали появляться нетипичные формы занятости на рынке труда.

Новые формы занятости отличаются от традиционных, с точки зрения формального работодателя – работника (или клиента–работника) отношения, организация работы или паттерны работы, или сочетание этих элементов.

Одной из новых форм занятости, обусловленной технологическим прогрессом, а также стремлением экономики и общества к большей гибкости, является работа на платформе. Как уже было выше сказано, данный вид занятости, в онлайн-сервисах, опосредованных платформой за 2020 год скорректировал свой портфель услуг, включая такие услуги, как доставка продуктов питания, лекарственных средств, посылок и продуктов питания, с

¹ Further discussion of the impact of COVID-19 on the platform economy is available in the dossier 'Platform economy: Developments in the COVID-19 crisis' on Eurofound's platform economy web repository at. // URL: <https://www.eurofound.europa.eu> (дата обращения 27.04.2021).

целью поддержания непрерывности бизнеса и предоставления работникам платформы постоянного доступа к задачам.

Учитывая тот факт, что пандемия сподвигла большинство хозяйствующих субъектов перейти на интернет-платформы, не позволяет до конца разрешить вопросы, связанные с занятостью и условиями труда работников платформ. Важно отметить, что потенциальные выгоды и недостатки для рынка труда и работников платформы значительно различаются в зависимости от типа и вида работы платформ.

Обращаясь к Еврофонду, который определяет работу на платформе как форму занятости, которая использует онлайн-платформу для того, чтобы организации или отдельные лица могли получить доступ к другим организациям или отдельным лицам для решения проблем или предоставления услуг в обмен на оплату¹.

Основными характеристиками работы платформы являются следующие:

1. оплачиваемая работа организуется через онлайн-платформу;
2. задействованы три стороны: онлайн-платформа, клиент и работник цель состоит в том, чтобы выполнять конкретные задачи или решать конкретные проблемы;
3. работа заключена по контракту;
4. задания разбиты на задачи;
5. услуги предоставляются по запросу.

Также Еврофонд установил типологию отличительных типов платформенной работы, которые имели критическую массу платформ и активных работников по состоянию на 2020 год. Два из этих типов были выбраны для анализа в данной работе проект.

¹ Willem Pieter; Kilhoffer, Zachary Трудоустройство и условия труда отдельных видов платформенных работ. 2018. // URL: <https://www.eurofound.europa.eu> (дата обращения 28.04.2021).

Во-первых, это рутинная работа, определяемая платформой на месте, охватывает низкоквалифицированную работу, которая выполняется лично и назначается работнику платформой.

Платформа часто берет на себя роль работодателя (по крайней мере частично), в большинстве случаев, не предоставляя работникам трудового договора. Этот вид платформенной работы в настоящее время довольно широко распространен в Европе так и в России как в отношении рабочих, так и в отношении платформ.

Хорошо известные примеры включают услуги по доставке продуктов питания, такие как Deliveroo, Яндекс еда Foodora и Glovo, а также услуги по перевозке людей, такие как Uber, Яндекс такси, Ситимобил и Митакси.

На практике достаточно часто встречаются случаи, когда водители такси-платформ, не заключает трудовой договор с работодателем, и в случае, когда возникает вопрос о материальную ответственности, предъявлять требования некому¹.

Например, особенность российской судебной практики состоит в том, что иски об установлении факта трудовых правоотношений предъявляются не к платформе, а к партнеру платформы. Суды отказывают в признании таких отношений трудовыми, т. е. de jure работа по требованию через мобильные приложения рассматривается как самостоятельный труд².

Верховный Суд Российской Федерации в постановлении Пленума 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

¹ Чесалина О.В. Нестандартные формы занятости, работы на основе интернет-платформ // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. №1. С.23.

² Чесалина О.В. Работа на основе интернет-платформ (crowdwork and wok on-demand via apps) как вызов трудовому праву и социального обеспечения // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 1. С. 52.

микропредприятиям»¹, ссылаясь на Рекомендацию МОТ от 15 июня 2006 г. № 198 «О трудовом правоотношении»², подчеркивает, что суды должны не только исходить из наличия (или отсутствия) тех или иных формализованных документов, но и устанавливать, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений. Тем не менее по спорам данной категории суды отказывают в удовлетворении исков именно по причине отсутствия формальных признаков трудового правоотношения.

Суд выносил следующие решения: истцу не поручалось выполнение трудовой функции; кадровых решений в отношении истца партнером сервиса не принималось; трудовой договор с ним не заключался; приказ о приеме на работу не издавался; в трудовую книжку сведения о работе внесены не были; истец не представил достаточных доказательств, свидетельствующих о возникновении трудового правоотношения³.

После введения налога на профессиональный доход у судов появился дополнительный «формальный аргумент» в пользу самостоятельного труда и отсутствия трудового правоотношения. Водитель может получить доступ к мобильному приложению только в том случае, если он подтвердит условия оферты сервиса (платформы) и применение специального налогового режима «налог на профессиональный доход», который оплачивается через мобильное приложение «Мой налог».

Московский городской суд, отказывая в иске об установлении трудовых правоотношений, отмечает, что «заключая договор на доступ к сервису и сообщая о наличии у него статуса «самозанятого», истец подтвердил, что он ведет предпринимательскую деятельность, не имея

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» от 29 мая 2018 г. №15 // Российская газета. 2018. № 121.

² Рекомендация Международной Организации Труда «О трудовом правоотношении» от 15 июня 2006 г. № 198. Женева. Административный совет Международного бюро труда, 95-я сессия. 2006. URL: <http://www.ilo.org> (дата обращения 28.04.2021).

³ Трудовой спор № 2-4168/2017 по иску гражданина Б.Г.В. к ООО «С.» об установлении факта трудовых отношений, взыскании заработной платы, компенсации морального вреда. URL: <https://sudact.ru> (дата обращения 28.04.2021).

работодателя, и намерен далее вести такую деятельность, в том числе с использованием программно-аппаратных средств Яндекс»¹. Очевидно, что данный «аргумент» не позволяет сделать вывод о том, имелись ли в действительности в отношениях сторон признаки трудового правоотношения.

Во-вторых, отличительный тип платформенной занятости, - это работа средней квалификации, инициированная работником на месте, относится к работе низкой и средней квалификации, когда задачи выбираются и выполняются работником на месте (лично). Возможность самостоятельно выбирать задания обеспечивает этим работникам гибкость, которая считается основным преимуществом работы на платформе. В то же время снижаются существенные недостатки неопределенности и зависимости от платформы для работы. Хорошо известные примеры включают услуги по ремонту и техническому обслуживанию, такие как услуги, организованные через MyBuilder, Супермен или Веркспот.

В отличие от многих зарубежных стран, где уже на протяжении как минимум пяти лет ведутся фундаментальные трудовые исследования юридической природы платформенной занятости, в России о трудовом статусе лиц, работающих через платформы, находится еще только в начальной стадии. В тоже время можно отметить первые предложения на эту тему.

Например, Н. Л. Лютов, И.В. Войтковская подчеркивают необходимость переосмысления понятий трудового правоотношения и трудового договора. При этом ученый подчеркивает, что на современном рынке труда на первый план выходит экономическая зависимость трудящегося независимо от формы занятости².

¹ Трудовой спор № 33-53437/2019 по иску об установлении трудовых правоотношений между гражданином И. и ООО «Яндекс такси». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 28.04.2021).

² Лютов Н.Л., Войтковская И.В. Водители такси, выполняющие работу через онлайн-платформы: каковы правовые последствия «Уберизация труда?» // Актуальные проблемы российского права. 2020. № 8. С. 149.

В литературе европейского трудового права до сих пор нет ответа на вопрос о том, какой вид зависимости возникает в отношениях между провайдером платформы и лицом, работающим через платформу: личная зависимость, экономическая зависимость или какая-то иная, новая зависимость. На наш взгляд, скорее всего при платформенной занятости возникает новая форма зависимости, которая объединяет личную и экономическую зависимость. Таким образом, под экономической зависимостью мы понимаем обычного работника и экономически зависимого самозанятого. В данном случае, у обычного работника сохраняются все те привилегии, которые урегулированы трудовым договором, а у самозанятого, получается такой защищенности нет.

Именно из-за этого, и возникает масса рисков, так как данных субъектов, мы не можем отнести ни к работнику, которые осуществляют трудовые функции, заключившие договор, не к физическим лицам, у которых возникают правоотношения из гражданско-правового договора.

Также возникает вопрос в отношении потребителей, какими им нормами руководствоваться. Нерегулируемая защита прав потребителей для опосредованных платформой peer-to-peer услуг оставляет потребителей в состоянии высокой незащищенности.

Нерегулируемый статус занятости работников платформы приводит к неправильной классификации и, в свою очередь, ограниченному доступу к трудовым правам, социальной защите и представительству. Уклонение от уплаты налогов и взносов социального страхования из-за отсутствия обязательств на платформах сообщать информацию в сочетании с работой на платформах, все чаще заменяющей традиционную занятость, приводит к снижению государственных доходов и увеличению проблем для системы социального обеспечения¹.

¹ Шевчук А.В. От фабрики к платформе: автономия и контроль в цифровые экономики // Социология власти. 2020. № 1. С. 35.

В таком случае О.В. Чесалина предлагает внести ряд гарантий и мер, чтобы прекратить данную напряженность, которая возникает как между лицом которые осуществляет функции платформы, так и тот, кто их принимает (потребитель).

Во-первых, необходимо закрепить, что платформы наподобие «Яндекс.Такси», «UBER», оказывают транспортные услуги и соответственно являются работодателями водителей (партнеры платформ тоже могут рассматриваться в качестве работодателей, в таком случае имеет место «коллективный» работодатель). Этот подход уже применяется в спорах о возмещении ущерба, причиненного жизни и здоровью. Такой же подход во многих случаях обоснован по отношению к платформам по доставке еды¹.

Во-вторых, можно расширить круг лиц, для того чтобы применить понятием «работник». Большая часть лиц, работающих по требованию через мобильные приложения, de facto являются работниками.

В-третьих, возможно урегулировать в ТК РФ труд экономически зависимых самозанятых, так мы не можем отнести их дистанционным (удаленным) работникам.

Если мы попробуем реализовать данные меры, то стабильность интернет-платформ с каждым годом будут набирать обороты, и мы уже с точность, можем устанавливать трудовые отношения между субъектами платформ.

С положительной стороны, основными преимуществами работы платформы являются ее низкие барьеры входа на рынок труда и легкая возможность получения (дополнительного) дохода. Это особенно верно в отношении задач, не требующих высокого уровня специальных навыков. Более квалифицированные задачи, напротив, могут способствовать развитию предпринимательства, если платформа используется несколько стратегически, чтобы опробовать или укрепить самозанятую деятельность.

¹ Чесалина О.В. Трудовые гарантии для лиц, занятых посредством онлайн-платформ // Herald of the Euro-Asia Law Congress. 2020. №1. С.113.

В экономически сложные времена, такие как нынешняя пандемия COVID-19, низкий барьер доступа к формам занятости, таким как работа на платформе, может быть полезна для тех, кто больше всего пострадал, такие как молодежь или низкоквалифицированные работники¹. Но несмотря на это, пренебрегать такими побочными эффектами, не стоит, так как может привести к ухудшениям условия труда, социальной защите и карьерным возможностям.

Для этого необходимо обеспечить, чтобы работа на платформе выступала в качестве нового толчка к стандартной форме занятости для тех, кто этого хочет, и не вытеснять традиционные рабочие места.

На данный момент, как в России, так и за рубежом, стоит задача установить статус лица-платформы, являются ли они наемными работниками, самозанятыми или чем-то средним?

Это важно, поскольку статус занятости определяет основные права и привилегии работников.

На сегодняшний день ни в Европе, ни в России нет норм, разъясняющих трудовой статус работников платформ, что на практике оставляет решение за платформами. Риски для работников возникают, если они считаются самозанятыми и должны нести предпринимательские риски, но не пользуются положительными аспектами самозанятости – например, когда платформа определяет занятость и условия труда. Создание таких трудовых платформ может принести двойную пользу в плане улучшения условий труда аффилированных работников и предоставления доступных и доступных услуг, представляющих общественный интерес.

При разумных условиях работа платформы также может быть использована для развития предпринимательского духа. Работники платформы, действительно выступающие в качестве самозанятых, смогут получить поддержку в опробовании или расширении своей экономической

¹ Mandl, Irene, Back to the future: Policy pointers from platform workscenarial, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Eurofound.2020. C.12. URL: <https://www.eurofound.europa.eu> (дата обращения 28.04.2021).

деятельности. При этом, законодатель, попытается урегулировать «новую» нестандартную самозанятость – как интернет-платформа.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Удаленная занятость – форма занятости, при которой работник и работодатель территориально распределены, находятся вне единого офисного пространства и взаимодействуют друг с другом посредством информационно-коммуникационных технологий.

Исходя из данного определения можно выделить следующие признаки:

1–работник состоит в трудовых отношениях с работодателем;

2–работник осуществляет свою трудовую деятельность вне рабочего места;

3–использует современные коммуникационные технологии для передачи информации с работодателем.

В настоящее время работать удаленно можно, как будучи сотрудником компании (находясь в штате организации), так и не являясь ее штатным работником, выполняя конкретные задания или реализовывая определенные проекты.

Проанализировав формы удаленной занятости, от надомнической работы, вахтового метода, дистанционной(удаленной) работы, и заканчивая работой посредством интернет-платформ, мы пришли к выводу, что каждая из форм обладает признаком «удаленности». По большому счету, каждая из этих форм особенна, имеет свои отличительные признаки и регулируется отдельной главой в Трудовом кодексе РФ.

Проведенный анализ в данной работе позволяет сделать следующие выводы и внести некоторые предложения по совершенствованию законодательства.

Во-первых, проведя анализ между фрилансом и удаленной работой, мы пришли к выводу, что это две разные формы занятости по своей структуре, функциям, субъектному составу – формы занятости, обладающие единственным признаком, когда сотрудник выполняет свои обязанности на расстоянии. А также, удаленная работа по своей специфике организации

труда, традиционно требует заключения трудового договора, когда фрилансер может зарегистрироваться в качестве самозанятого. При этом ему не придётся платить налоги на ведение деятельности в целом, а только с фактически полученного дохода; у самозанятых – фрилансеров на 10 лет установлены низкие налоговые ставки; а также у самозанятых – фрилансеров простая система организация деятельности (фрилансеру не нужно вести учёт операций, распечатывать, хранить бухгалтерские документы, формировать и сдавать в налоговую отчётность) и на случай прекращения данной деятельности в любой момент можно её прекратить через приложения «Мой налог» и лишь только останется уплатить налог по операциям.

Вы-вторых, правовое регулирование дистанционной (удаленной) работы в России и странах ЕАЭС, значительно отстаёт от стран ЕС. С учетом того, что в отдельных зарубежных странах накоплен большой успешный опыт организации дистанционных рабочих мест. Так как российскому законодателю следовало бы присмотреться к данной практике, поскольку в настоящее время вопросы дистанционного осуществления трудовой деятельности в российской науке набирает обороты. И по организации данной формы занятости как удаленная работа, законодатель с 2021 года вводит новые изменения и дополняет новыми статьями Трудовой кодекс РФ, а нам остается только ждать и применять норм сложившегося законодательства.

В-третьих, накопившийся пласт вопросов, с принятием изменений главы 49.1 «Особенности регулирования дистанционного(удаленного) труда» ТК РФ, частично урегулирован законодательством, путем внесения ряда новых статей и дополнений. В настоящий момент произошло достаточно много изменений касаясь удаленной работы, практика покажет на сколько они стали эффективны

В-четвертых, с каждым годом, спрос на удаленный ручной труд теряет заинтересованность у работников, и большинство выбирая между дистанционной (удаленной) и домашней работой, выбирают

дистанционную. Так как это доступно, работа полностью осуществляется посредством информационных коммуникаций.

В-пятых, необходимо отметить отсутствие активности со стороны работников, права и интересы которых периодически нарушаются, когда они трудятся на вахте. Такие нарушения являются высоко латентными, зачастую, свое нарушенное право вахтовый рабочий просто не успевает защитить либо не желает возникновения негативного к нему отношения со стороны работодателя. Ввиду этого, законодателю необходимо сократить сложившуюся статистику латентных нарушений.

В-шестых, мы относим дистанционную(удаленную) форму занятости учитываем к достаточно «молодой» форме работы. Поэтому сейчас сложно предположить, как правовое регулирование отразится на дистанционной (удаленной) работе, после дополнений и внесений в главу 49.1 ТК РФ. Возможно, после послабления коронавирусных мер, работодатели перейдут на обыденную стационарную форму занятости или вообще откажутся от офисных мест, и те, кто могут осуществлять трудовую деятельность перейдут на всегда на дистанционный форму занятости.

В-седьмых, если законодатель отнесет лицо, которое осуществляет деятельность через интернет-платформы в качестве самозанятого (работника), тем самым он сможет получить поддержку в опробовании или расширении своей экономической деятельности. При этом, законодатель, попытается урегулировать «новую» нестандартную самозанятость – как интернет-платформа.

Таким образом, проанализировав ситуацию на рынке труда, удаленная работа является одной из составляющей по развитию экономики. В какой бы то ни было форме, компании, которые позволяют своим работникам решать, где и когда выполнять свою работу, добиваются увеличения производительности труда сотрудников, сокращения текучести кадров и организационных расходов. Удаленная работа становится все более

привлекательной и для работников, так как позволяет им сократить расходы на поездки на работу, освободить время для ухода за детьми и многое другое.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

РАЗДЕЛ 1 НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ И ИНЫЕ
ОФИЦИАЛЬНЫЕ АКТЫ

- 1 Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // СЗ РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.
- 2 Конвенция Международной организации труда «О надомном труде» от 20 июня 1996 г. № 177. Женева. Административный совет Международного бюро труда, 83-я сессия. 1996. (нератифицировано в РФ) URL: <http://www.ilo.org> (дата обращения 01.05.2021).
- 3 Федеральный закон «О внесении изменений и дополнений в часть вторую Налогового кодекса РФ» от 29 декабря 2000 г. №166-ФЗ // СЗ РФ. 2000. № 32. Ст. 3340.
- 4 Федеральный закон «Об электронной подписи» от 6 апреля 2011 г. №63-ФЗ // СЗ РФ. 2011. № 15. Ст. 2036.
- 5 Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 5 апреля 2013 г. № 60-ФЗ // СЗ РФ. 2013. № 53. Ст. 7605.
- 6 Федеральный закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ в части регулирования дистанционной(удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную(удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» от 08 декабря 2020 г. №407-ФЗ // СЗ РФ. 2020. № 14. Ст. 1461.
- 7 Федеральный закон «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» от 27 ноября 2018 г. № 422-ФЗ // СЗ РФ. 2018. № 49. Ст. 7494.
- 8 Постановление Правительства РФ «Об утверждении Временных правил работы вахтовым методом» от 28 апреля 2020 г. № 601 // СЗ РФ. 2020. № 18. Ст. 2919.
- 9 Письмо Минтруда России «О направлении Рекомендаций по

- применению гибких форм занятости в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции на территории РФ» от 23 апреля 2020 г. № 14-2/10/П-3710 // Бюджетные организации: акты и комментарии для бухгалтера. 2020 г. № 6.
- 10 Письмо Федеральной службы по труду и занятости «О праве работника на восстановление на работе при отсутствии уважительной причины увольнения» от 4 декабря 2020 г. № ПГ/56975-6-1. URL: <https://www.garant.ru> (дата обращения 05.03.2021).
 - 11 Письмо Минфина России «О страховых взносах с выплат гражданину РФ, осуществляющему дистанционную работу по трудовому или гражданско-правовому договору в другом государстве» от 09.08.2017 № 03-15-06 / 51036. Журнал «Утренний бухгалтер». URL: <https://www.klerk.ru> (дата обращения 31.03.2021).
 - 12 Постановление Госкомтруда СССР, Секретариате ВЦСПС, Минздрава СССР «Об утверждении основных положений о вахтовом методе организации работ» от 31 декабря 1987 г. №794/33-82// Бюллетени Госкомтруда СССР. 1987. № 5.
 - 13 Рекомендация Международной Организации Труда «О трудовом правоотношении» от 15 июня 2006 г. № 198. Женева. Административный совет Международного бюро труда, 95-я сессия. 2006. URL: <http://www.ilo.org> (дата обращения 28.04.2021).
 - 14 Рекомендация Международной Организации Труда «О надомном труде» от 20.06.1996 № 184. Женева. Административный совет Международного бюро труда, 83-я сессия. 1996. (нератифицировано в РФ) URL: <http://www.ilo.org> (дата обращения 01.04.2021).
 - 15 Приказ Министерства здравоохранения РФ «Об утверждении Порядка выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений» от 14 сентября 2020 г. № 972. Официальный интернет-портал правовой информации, 04.12.2020.
 - 16 Кодекс законов о труде РСФСР от 1 апреля 1972 года // Ведомости

Верховного Совета РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007 (утратил силу).

- 17 Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС «Об утверждении Положения об условиях труда надомников» (утратил силу) от 29 сентября 1981 г. № 275/17-99 // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1982 г. № 1.

РАЗДЕЛ II ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

- 1 Александрова, В.А. Назад не вернуться. Эксперты рассказали, как удаленная работа изменила рынок труда и чего нам ждать в 2021 году / В.А. Александрова. URL: <https://lifce.ru> (дата обращения 27.03.2021).
- 2 Александров, Н.Г. Трудовое правоотношение / Н.Г. Александров. М.: Юрид. изд-во МЮ СССР. 1948. 336 с.
- 3 Анненко, П.Н. Опыт применения дистанционной занятости в зарубежных компаниях / П.Н. Анненко // Human Progress. 2019. № 4. С. 1–6.
- 4 Антропов, С.Л. Как появилась идея удаленной работы / С.Л. Антропов. URL: <https://www.kadrof.ru> (дата обращения 17.03.2021).
- 5 Белицкая, И.Я. Дистанционный труд в России: в поисках решения / И.Я. Белицкая // Закон. 2019. № 11 С. 57–65.
- 6 Бородина, Е.Н. Понятие и законодательство о надомном труде / Е.Н. Бородина // Образование и право. 2018. № 4. С. 107–112.
- 7 Буланова, Е.С. Удаленная работа в России. URL: <https://www.tadviser.ru> (дата обращения 24.03.2021).
- 8 Воробьева, О.А. Особенности правового регулирования труда дистанционных работников / О.А. Воробьева // Балтийский гуманитарный журнал. 2018. Т. 7. № 2 (23). С. 379–380.
- 9 Гусов, К.Н. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников: Научно-практическое пособие / К.Н. Гусов.

- М.: Проспект. 2018. 240с.
- 10 Заключная, Н.В. Правовое положение работников в дистанционном правоотношении / Н.В. Заключная // Вестник БГУ. № 1. С. 10–15.
 - 11 Заключная, Н.В. От надомной работы к дистанционной занятости: сходства и различия / Н.В. Заключная // Законодательство. 2015. № 9. С. 76–91.
 - 12 Заиченко, Е.С. Труд надомников в России: история развития правового регулирования / Е.С. Заиченко // Труды института государства и права Российской академии наук. 2011. № 2. С. 108–118.
 - 13 Зиновьева, О.И. Гибкое рабочее место Зиновьева О.И. Гибкое рабочее место повышает эффективность сотрудников / О.И. Зиновьева. URL: <https://hr-portal.ru> (дата обращения 17.03.2021).
 - 14 Кисилева, Е.В. Развитие дистанционного труда В России: преимущества и недостатки / Е.В. Кисилева // Известия Алтайского государственного университета. 2018. № 6. С. 162–164.
 - 15 Кобякова, О.С. Аналитический доклад ЦНИИОИЗ: «Влияние коронавируса COVID-19 на ситуацию в российском здравоохранении». Версия 1.0. ФГБУ «Центральный научно-исследовательский институт организации и информатизации здравоохранения» Министерства здравоохранения Российской Федерации. С. 1–59.
 - 16 Кожевников, О.А. Регулирование труда дистанционных работников в России и за рубежом / О.А. Кожевников // Вестник Санкт-Петербургского университета. 2020. Т. 11. Вып. 3. С. 563–583.
 - 17 Конобевцев, Ф.Д. Удаленная работа: технологии и опыт организации / Ф.Д. Конобевцев // Вестник университета. 2019. № 7. С. 9–17.
 - 18 Корчаго, Е.В. Кто такой фрилансер? / Е.В. Корчаго. URL: <https://profile.ru> (дата обращения 23.03.2021).
 - 19 Кузнецов, Д.Л. Трансформация института регулирования труда дистанционных работников: новые правовые механизмы / Д.Л. Кузнецов // Закон. 2021. № 1. С. 158–168.

- 20 Лайкам К.Э. Труд и занятость в России. 2019: Статистический сборник / К.Э. Лайкам. М., 2019. 135 с. URL: <https://rosstat.gov.ru> (дата обращения 13.04.2021).
- 21 Леденева, И.Ю. Преимущества и недостатки дистанционной работы / И.Ю. Леденева // Молодой ученый. 2013. № 2. С. 157–163.
- 22 Лопастейская, Л.Г. Перспективы развития удаленной работы в России / Л.Г. Лопастейская // Наука и инновации в современных условиях. 2018. № 1. С. 110–113.
- 23 Лютов, Н.Л. Дистанционный труд: опыт европейского союза и проблемы правового регулирования в России / Н.Л. Лютов // Совершенствование законодательства. 2018. № 10 (143). С. 30–39.
- 24 Лютов, Н.Л. Водители такси, выполняющие работу через онлайн-платформы: каковы правовые последствия «Уберизации труда?» / Н.Л. Лютов, И.В. Войтковская // Актуальные проблемы российского права. 2020. №8. С.149–159.
- 25 Малышев, А.А. Эволюция практики удаленной работы в России и за рубежом / А.А. Малышев // Вестник Сибирского института и бизнеса и информационных технологий. 2018. №3. С. 1–8.
- 26 Миллер, О. Может ли работодатель уменьшить заработную плату в связи с переводом работника на дистанционную работу? URL: <https://www.garant.ru> (дата обращения 13.04.2021).
- 27 Овакимян, Т.М. Дистанционная занятость и её особенности / Т.М. Овакимян // International scientific review. 2019. №59. С. 135–140.
- 28 Оксиненко, В.С. Исследование удалённой работы, проведенное компанией FYI / В.С. Оксиненко. URL: <https://webinar.ru> (дата обращения 04.02.2021).
- 29 Орлов, В.Б. Удаленная работа как новая реалья трудовых отношений: анализ факторов предрасположенности к удаленной работе / В.Б. Орлов, Е.И. Буралина // Вестник Югорского государственного университета. 2014. Выпуск 4 (35). С. 40–46.

- 30 Оспичев, И.М. Проблемы вахтового метода работы в современных условиях / И.М. Оспичев // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2020. №6. С. 173–176.
- 31 Пряжникова, О.Н. Удаленная работа и её экономические и социальные последствия / О.Н. Пряжникова // Социальные и гуманитарные науки: Отечественная и зарубежная литература. 2020. №3. С. 114–119.
- 32 Семенихин, В.В. Трудовой договор (отношения) с надомниками / В.В. Семенихин // Бухгалтерский учет в издательстве и полиграфии. 2009. №12(120). С. 22–27.
- 33 Сорокина, А.Н. Современные подходы к определению понятия «фриланс» и его классификации / А.Н. Сорокина // Проблемы современной экономики. 2013. № 11. С. 13–15.
- 34 Стоун, К.В. Правовая защита нетипичных работников: трудовое законодательство для работников без рабочих мест и работников без работодателей / К.В. Стоун // Labor Law. 2006. С. 23–26. URL: <https://paperity.org> (дата обращения 07.04.2021).
- 35 Томашевский, К.Л. Законодательство о надомном труде Республики Беларусь и Российской Федерации: сравнение на предмет соответствия международным трудовым стандартам / К.Л. Томашевский // Актуальные проблемы российского права. 2019. №10. С. 146–154.
- 36 Хусяинов, Т.М. Особенности имплементации норм «Рамочного соглашения о телеработе» в национальном трудовом праве Бельгии / Т.М. Хусяинов // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2015. С. 9–18.
- 37 Чесалина, О.В. Нестандартные формы занятости, работы на основе интернет-платформ / О.В. Чесалина // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. №1. С. 22–25.
- 38 Чесалина, О.В. Работа на основе интернет-платформ (crowdwork and wok on-demand via apps) как вызов трудовому праву и социального обеспечения / О.В. Чесалина // Трудовое право в России и за рубежом.

2017. №1. С. 52–53.
- 39 Чесалина, О.В. Трудоправовые гарантии для лиц, занятых посредством онлайн-платформ / О.В. Чесалина // Herald of the Euro-Asia Law Congress. 2020. №1. С. 108–117.
- 40 Чечулина, М.Ю. Фриланс как развивающаяся форма модернизации экономической активности / М.Ю. Чечулина // Экономика труда. 2016. Т.3. №3. С. 291–306.
- 41 Чудиновских, М.В. Государственная политика управления дистанционной занятостью: опыт России и США / М.В. Чудиновских // Известие Байкальского государственного университета. 2019. С. 646–652.
- 42 Шевчук, А.В. От фабрики к платформе: автономия и контроль в цифровые экономики / А.В. Шевчук // Социология власти. 2020. №1. С. 30–54.
- 43 Шаповал, Е.А. Работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях требуется новая территориальная дифференциация гарантий и компенсаций / Е.А. Шаповал // Социально-политические науки. 2017. № 1. С. 64–67.
- 44 Безработица порождает рост фриланс-сектора. URL: <https://blog.kwork.ru> (дата обращения 24.03.2021).
- 45 Интервью А. Котикова РИА Новости. В Минтруде назвали число россиян, работающих удаленно. URL: <https://ria.ru>. (дата обращения 27.03.2021).
- 46 Трудовой договор (отношения) при вахтовом методе// Народный вопрос. РФ. URL: <http://народныйвопрос.рф> (дата обращения 11.04.2021).
- 47 Буланова, Е.С. Удаленная работа в России. URL: <https://www.tadviser.ru> (дата обращения 24.03.2021).
- 48 Collective agreement on telework No.2005. URL:<http://erc-online.eu> (дата обращения 31.03.2021).

- 49 Collective agreement on telework. 2006.
URL:<https://www.eurofound.europa.eu> (дата обращения 31.03.2021).
- 50 Framework Agreement on Telework, Brussels. 2002.
URL:<https://www.etuc.org> (дата обращения 28.03.2021).
- 51 Further discussion of the impact of COVID-19 on the platform economy is available in the dossier 'Platform economy: Developments in the COVID-19 crisis' on Eurofound's platform economy web repository at. URL: <https://www.eurofound.europa.eu> (дата обращения 27.04.2021).
- 52 Mandl, Irene, Back to the future: Policy pointers from platform workscenarial, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Eurofound.2020. C.12. URL: <https://www.eurofound.europa.eu> (дата обращения 28.04.2021).
- 53 Presidential Memorandum. Enhancing Workplace Flexibilities and Work-Life Program.2014. URL: <https://obamawhitehouse.archives.gov> (дата обращения 28.03.2021).
- 54 Telework Enhancement Act. 2010. URL: <https://www.telework.gov> (дата обращения 28.03.2021).
- 55 Teleworking Guidelines for Good Practice. 2004. URL: <https://www.employment-studies.co>. (дата обращения 31.03.2021).
- 56 Willem Pieter; Kilhoffer, Zachary Трудоустройство и условия труда отдельных видов платформенных работ. 2018. URL: <https://www.eurofound.europa.eu> (дата обращения 28.04.2021).
- 57 Zakon.kz – информационная система «Параграф». URL: <https://online.zakon.kz> (дата обращения 24.03.2021).

III ПОСТАНОВЛЕНИЯ ВЫСШИХ СУДЕБНЫХ ИНСТАНЦИЙ И МАТЕРИАЛЫ ЮРИДИЧЕСКОЙ ПРАКТИКА

- 1 Определение Конституционного Суда РФ «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки К.А.Ю на нарушение ее конституционных прав частями первой и третьей статьи 253 Трудового

кодекса Российской Федерации и пунктом 374 раздела XXX Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин» от 22 марта 2012 г. № 617-О-О.

- 2 Постановление Пленума Верховного суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17 марта 2004 г. №2 // Российская газета.2004. №72.
- 3 Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» от 29 мая 2018 г. №15 // Российская газета. 2018. № 121.
- 4 Административное дело №71-101/2020 по жалобе на решение суда по делу об административном правонарушении в части 1 статьи 298 ТК РФ. URL: <https://sudact.ru> (дата обращения 12.04.2021).
- 5 Трудовой спор № 33-2628/2012 по апелляционной жалобе ООО «Профессионал» с пп. а п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ, п.7 ч.1 ст.77 ТК РФ. URL: <https://sudact.ru> (дата обращения 13.04.2021).
- 6 Трудовой спор № 2-4060/2020 по иску гражданки М.П.С. к ООО «В.Т.» о взыскании заработной платы, признания увольнения незаконным, восстановление на работе. URL: <https://sudact.ru> (дата обращения 13.04.2021).
- 7 Трудовой спор № 2-4168/2017 по иску гражданина Б.Г.В. к ООО «С.» об установлении факта трудовых отношений, взыскании заработной платы, компенсации морального вреда.URL: <https://sudact.ru> (дата обращения 28.04.2021).
- 8 Трудовой спор № 33-53437/2019 по иску об установлении трудовых правоотношений между гражданином Щ. и ООО «Яндекс такси». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 28.04.2021).