Лузан Д.К.

Особенности регулирования труда дистанционных работников

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный
университет имени И.Т. Трубилина»
(Россия, Краснодар)

doi: 10.18411/lj-04-2019-120

idsp: ljjournal-04-2019-120

Аннотация

В статье рассматриваются вопросы, касающиеся некоторых особенностей в правовом регулировании труда такой категории работников, как дистанционные. Автор отмечает особенности при трудоустройстве и увольнении таких работников, наличие электронного документооборота и усиленной квалифицированной электронной подписи, а также особенности регулирования рабочего времени, дополнительные основания для прекращения трудового договора.

Ключевые слова: дистанционный работник, труд, трудовое законодательство, прием на работу, трудовой договор, расторжение трудового договора, рабочее время, трудовая книжка.

Abstract

The article deals with issues relating to some features in the legal regulation of labor of which category of workers as distance workers. The author notes the peculiarities in the employment and dismissal of such workers, the availability of electronic documents and enhanced qualified electronic signatures, as well as features of the regulation of working time, additional grounds for terminating an employment contract.

Keywords: teleworker, labor, labor legislation, employment, employment contract, termination of employment contract, working time, employment record.

На сегодняшний день всю большую популярность набирает как у работодателей, так и у работников именно такой вид занятости как - дистанционная работа. В апреле 2013 года ТК РФ был дополнен новой главой «Регулирование труда дистанционных работников» [1]. Это был новаторский шаг законодателя, в результате которого произошло разделение «надомников» и дистанционных работников. Специфика работы дистанционных работников потребовала введения возможности заключения электронных трудовых договоров с сотрудниками, место работы которых было удалено от работодателя.

Чтобы выяснить особенности регулирования дистанционных работников, следует понять, кто является дистанционным работником и что такое дистанционная работа, в чем состоят ее особенности.

Дистанционная работа (ч.1 ст.312.1 ТК РФ) – это выполнение трудовой функции, установленной в трудовом договоре, вне места нахождения работодателя, а также его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности). Дистанционная работа выполняется вне стационарного рабочего места, (территории или объекта), находящихся под контролем работодателя прямо или косвенно. Для взаимодействия между работодателем и работником используются информационно-телекоммуникационные сети общего пользования, в том числе сети «Интернет».

Дистанционные работники, соответственно с данным определением – это лица, которые заключили с работодателем трудовой договор для выполнения работы вне места

нахождения работодателя. Исключением является труд надомников. Дистанционная работа может выполняться в другой местности, с использованием сети Интернет или других аналогичных видов связи.

В Письме Роструда от 07.10.2013 № ПГ/8960-6-1[2, с.41-42] сказано, что дистанционная работа имеет определяющие признаки, главным из которых является осуществление работником трудовой функции вне места расположения работодателя. Требование о контроле со стороны работодателя зафиксировано в ст.56 ТК РФ, в которой дается определение трудового договора. При дистанционной работе осуществление контроля затруднено, но возможно с помощью интернета. Это необходимо для контакта с работодателем, получения от него указаний, предоставления готовой работы. Обязательным условием при реализации обмена электронными документами является применение усиленных электронно-цифровых подписей работника (кандидата) и работодателя.

Одной из особенностей, которую следует отметить в регулировании труда дистанционных работников, это заключение электронного договора. Трудоустраиваясь, дистанционный работник имеет право предъявить документы в электронном виде. Так как трудовой договор требует подписи сторон, то, чтобы его заверить стороны должны использовать «усиленные квалифицированные электронные подписи».

Такая подпись является самым защищенным видом подписи. Она дает возможность определить, кто подписывал документ, а также вносились ли в него изменения. Подлинность этого вида подписи подтверждается квалифицированным сертификатом.

Чтобы оформить усиленную квалифицированную электронную подпись, следует обратиться в специальный аккредитованный удостоверяющий центр, куда надо предоставить необходимые документы (ст. ст. 15, 17, ч. 2 ст. 18 Закона от 06.04.2011 № 63-ФЗ [3]). Допускается заключение трудового договора с дистанционным работником в обычной письменной форме.

При приеме на работу впервые, страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования работник должен получить самостоятельно (ч. 4 ст. 312.2 ТК РФ).

При приеме на работу дистанционный работник может ознакомиться со всеми нормативными актами в электронном виде. Таким образом, работник знакомится с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника

Еще одной особенностью является порядок распределения рабочего времени и времени отдыха. Их работник распределяет по своему усмотрению, но иное можно предусмотреть в трудовом договоре. Так, в трудовом договоре можно указать выходные дни, установить время для связи через интернет с работодателем.

Среди особенностей можно выделить обращение работника к работодателю с различными заявлениями и объяснениями в электронном виде.

Работник вправе выбрать по своему усмотрению, вносить ли ему сведения о дистанционной работе в трудовую книжку. Если он не желает, чтобы данные вносились в трудовую книжку, то подтверждением факта работы могут стать приказы о приеме на работу, трудовой договор, приказ о прекращении трудовых правоотношений.

При назначении пенсии сегодня не требуется предъявления как документа, подтверждающего стаж и факт наличия трудовых отношений, исключительно трудовой книжки [4].

Имеется особенность и в условиях оплаты труда дистанционных работников. Например, работодатель обязан выплачивать работнику компенсацию за использование телекоммуникационных сетей., если программно-технические средства не были предоставлены работодателем.

В целях охраны труда работника, работодатель обязан соблюдать следующие требования закона (ст.312.3 ТК РФ):

- проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в установленном порядке;
- выполнять предписания должностных лиц федерального органа исполнительной власти, который уполномочен осуществлять федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Расторжение трудового договора с дистанционным работником может производиться по инициативе работодателя на основаниях, которые были предусмотрены в трудовом договоре (ч.1 ст.312.5 ТК РФ). Возможно установление дополнительных оснований для расторжения трудового договора. Основанием могут служить корректорские ошибки работника, невыход на связь в течение установленного времени, непредоставление отчета и др. Наличие в трудовом договоре дополнительных оснований для расторжения трудового договора не лишает возможности работодателя уволить работника по общим основаниям, предусмотренным ТК РФ.

Труд дистанционных работников является интеллектуальным и творческим трудом. При уровне развития современных технологий, они могут работать дома, в общественных местах, в транспорте и даже за границей. При этом, труд за границей может определяться нормами российского трудового права или нормами права страны пребывания, в зависимости от трудового статуса работодателя [5, с.41].

Для современных работодателей дистанционные работники выгодны, так как работодателю не надо платить за аренду помещения, не надо нанимать обслуживающий персонал и в большинстве случаев не надо покупать технику.

Такая работа выгодна и для работника, так как он имеет возможность самостоятельно планировать интенсивность работы в течение рабочего дня, что выгодно и женщинам, и мужчинам. Например, по данным статистики в 2018-2019 году, около 30% дипломированных юристов имеют удаленную работу на дому в качестве консультантов[6]. Список удаленных профессий увеличивается каждый день. Технический прогресс, таким образом вносит в действующее трудовое законодательство существенные изменения.

1. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 05.04.2013 № 60-ФЗ //СЗ РФ. 2013. № 14. Ст.1668.
2. Хуторов С. Трудовой договор на дистанционных условиях // Информационный бюллетень «Экспресс-бухгалтерия»: электрон. журн. 2014. - № 1-2.- С. 41 - 42.
3. Об электронной подписи: Федеральный закон от 06.04.2011 N 63-ФЗ (ред. от 23.06.2016) //СЗ РФ. 2011. № 15. Ст. 2036.
4. Об утверждении перечня документов, необходимых для установления страховой пенсии, установления и перерасчета размера фиксированной выплаты к страховой пенсии с учетом повышения фиксированной выплаты к страховой пенсии, назначения накопительной пенсии, установления пенсии по государственному пенсионному обеспечению: Приказ Минтруда России от 28.11.2014 № 958н (ред. от 28.01.2019) // СПС «КонсультантПлюс».
5. Адриановская Т.Л. Работа за рубежом: проблемы трудоустройства, особенности заключения, изменения и прекращения трудового договора //Очерки новейшей камералистики. 2014.- № 1.
6. Удаленная работа на дому. Режим доступа: URL.: // <https://narabotu-online.ru/udalennaja-rabota-na-domu> (дата обращения 12.04.2019 г.).