

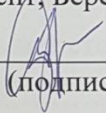
Министерство образования и науки Российской Федерации
Автономная некоммерческая организация высшего образования
Самарский университет государственного управления
«Международный институт рынка»

«Юридический факультет»
Кафедра «Государственного и муниципального управления и правового
обеспечения государственной службы»
Программа высшего образования
Направление подготовки «Государственное и муниципальное управление»

ДОПУСКАЕТСЯ К ЗАЩИТЕ

Заведующий кафедрой:

к.ю.н., доцент, Березовский Д.В.




(подпись)

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА БАКАЛАВРА
«ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ В
СООТВЕТСТВИИ С ТРУДОВЫМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ»**

Выполнил:

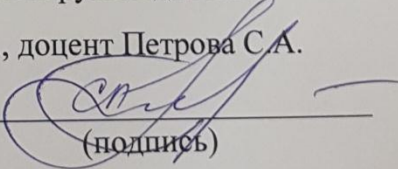
Грузинская Е.Ю., гр. ГМУ-43



(подпись)

Научный руководитель:

к.п.н., доцент Петрова С.А.



(подпись)

оценка отлично

Самара

2017

Оглавление

Введение.....	3
1. Дистанционные работники: теоретические и правовые аспекты труда дистанционных работников	
1.1. История возникновения удаленных работ и понятия «удаленных работников».....	6
1.2. Анализ нормативных правовых актов, регламентирующих организацию труда дистанционных работников.....	11
1.3. Сравнительный анализ надомных и дистанционных работников.....	20
2. Проблемы дистанционного вида занятости	
2.1. Дистанционная работа: положительные и отрицательные стороны.....	28
2.2. Анализ судебной практики по дистанционной работе.....	33
2.3. Предложения по дистанционной работе.....	41
Заключение.....	51
Список использованной литературы.....	54
Приложение.....	58
Приложение 1. Пример трудового договора о дистанционной работе	

Введение

Использование дистанционного вида труда в настоящее время, в том числе и в России, помогает решать многие проблемы, что делает его более актуальным. Во-первых, он решает проблему перераспределения трудовых сил и, в частности, в регионах, где есть нехватка работников отдельной отрасли. Также дистанционная форма занятости создает несомненную положительную тенденцию для малого и среднего бизнеса. Ведь небольшие компании зачастую не могут позволить себе арендовать необходимые рабочие площади, а за счет найма дистанционных работников такая проблема может быть решена. Кроме того, дистанционная работа помогает мало защищенным группам граждан, к примеру, людям с ограниченными возможностями, матерям, занятым уходом за маленьким ребенком, пенсионерам. Они получают возможность трудиться официально, с расчетом на гарантии российского трудового законодательства [13].

Дистанционная форма занятости распространяется достаточно быстрыми темпами. С каждым годом в развитых странах число дистанционных сотрудников неизменно увеличивается. В доказательство данной тенденции можно привести исследования, проведенные Институтом персонала и развития Chartered Institute of Personnel and Development, в которых указывалось, что к 2018 году увеличится количество работников, занятых дистанционно, примерно до 30% европейцев и до 20% американцев.

В России, вследствие развития информационных технологий, создания нового, более улучшенного программного обеспечения и распространения «облачных» технологий, которые обеспечивают доступ к необходимой информации из любой точки мира, в ближайшие 5-7 лет ожидается повышение числа дистанционных работников. По данным, приведенным агентством J'son & Partners Consulting, количество сотрудников, осуществляющим свои трудовые функции удаленным способом, в России возрастет примерно до 20 %, вместе с этим экономический эффект составит 1 трлн. рублей [37].

Объектом исследования являются общественные отношения, складывающиеся в сфере организации труда дистанционных работников.

Предметом исследования являются нормативные правовые акты, регулирующие организацию труда дистанционных работников.

Целью данной работы является анализ теоретических и практических положений, связанных с организацией труда дистанционных работников в Российской Федерации.

Для достижения указанной цели поставлены и решались следующие задачи:

1. Рассмотреть историю возникновения удаленных работ и понятия «удаленных работников»;
2. Проанализировать действующее законодательство в сфере организации труда дистанционных работников;
3. Провести сравнительный анализ надомных и дистанционных работников;
4. Выделить положительные и отрицательные стороны дистанционной работы;
5. Провести анализ судебной практики Российской Федерации по дистанционной работе;
6. Разработать предложения по совершенствованию организации труда дистанционных работников.

Теоретическую основу работы составили труды таких ученых как: Джек Ниллес, Дэвид Флеминг, Джил Гордон, Е.Г. Азарова, Л.А. Егошина, М.А. Бочарникова, И.М. Гурова, Н.В. Закалюжная, И.Ю. Леденева, Н. Лекушова, М.В. Луданик, В.О. Орлов, Е.И. Бураншина, О. Олейникова, О.В. Мартынова, С. Слесарев, О.Г. Казакова, А. Сорокин, А.П. Филаткина, Л.В. Щур-Труханович, Ю.Е. Таран, С.В. Саванович.

Методологическую основу работы составляет совокупность методов научного познания, использованных в процессе проведения исследования. В качестве основных методов можно выделить: исторический, сравнительно-

правовой, статистический, общенаучный метод познания (анализ, синтез и т.д.), системно-структурный метод.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованной литературы, и приложения.

1. Дистанционные работники: теоретические и правовые аспекты труда дистанционных работников

1.1. История возникновения удаленных работ и понятия «удаленных работников»

С течением времени и развитием научно-технического прогресса существенно возросло разнообразие условий осуществления трудовых отношений. Рыночные отношения, все более и более встраиваемые в технологический уклад, позволяют мировому сообществу осознать, что для многих видов работ трудовая дисциплина, повременная форма оплаты труда, строгий контроль над деятельностью подчиненных в процессе трудового дня не являются столь необходимыми, а тем более единственными средствами для обеспечения необходимых результатов работы. Таким образом, человек делает процесс труда организационно более гибким в силу осознания того, что именно он является одновременно и творцом, и целью трудовых усилий других людей пронизывает гуманизмом сам процесс труда [35].

История развития удаленной работы насчитывает примерно четыре десятилетия. Сравнительно недавно данный вид работы получил широкое распространение.

Местом возникновения системы труда по «удаленному» принципу стали Соединенные Штаты Америки.

Условно время развития удаленной работы на Западе делят на три основных периода.

Первый период – с 1972 года до начала 1980 годов. В это время были заложены теоретические основы концепции «удаленной» (дистанционной) работы. Основателями данной концепции стали такие ученые как Джек Ниллес, Дэвид Флеминг и Джил Гордон. Они были убеждены, что только этот способ работы сможет решить транспортные проблемы крупных городов и проблемы дефицита рабочих мест в удалённых сельских местностях. Однако сначала ярые сторонники идеи удалённой работы не получили поддержки ни от общества, ни от крупных компаний.

С 1972 года американец Джек Ниллес начал разрабатывать концепцию удаленной работы. Он высказал идею о том, что современные коммуникационные средства дают возможность поддерживать связь между работодателем и работником на расстоянии, поэтому сотрудникам не обязательно постоянно находиться в офисе, рядом с работодателем. Исходя из данной идеи, он ввел новый термин - «telecommuting» (телекоммьютинг) [10].

Ниллес считал телекоммьютинг альтернативой работы в офисе, а также, что он станет способом решения проблемы транспорта через использование телекоммуникаций.

На основании проведенных экспериментов в Университете Южной Калифорнии, с помощью которых он проверял свою теорию, Джек Ниллес составил отчет и получил финансовую поддержку от американского национального научного фонда. После этого власти заинтересовались идеей развития удаленной работы, поняв, что данная форма организации труда поможет решить транспортные и другие актуальные проблемы в городах и обеспечить рабочими местами жителей сельских районов. В 1979 году глава специального Комитета по экономическому развитию США Фрэнк Скифф, изучив труды Джека Ниллеса, вводит понятие «гибкое рабочее место» (flexiplace) и после публикует в «WashingtonPost» статью под заголовком «Работа из дома экономит бензин».

Инициатором организации и проведения первой национальной конференции по телеработе в США в 1982 году стал бывший консультант в области управления кадрами фармацевтического концерна Johnson&Johnson Джил Гордон. Уже в 1984 году им начат выпуск первого регулярного печатного бюллетеня, посвященного «удаленному» труду, который получил название «Обзор телекоммьютинга» («TelecommutingReview»).

В начале 80-х годов Джек Ниллес совместно с Джилом Гордоном начинают развивать небольшие частные и общественные проекты по применению удаленной работы. Чиновники американского Правительства - Фрэнк Скифф и Дэвид Флеминг помогали внедрять маломасштабные пробные проекты по телекоммьютингу в целом ряде министерств (охраны окружающей среды, здравоохранения, труда) и в НАСА.

Второй период развития удаленной работы пришелся на начало 80-х - середина 90-х годов. Данный период можно охарактеризовать как период умеренного развития и накопления опыта для теории «удалённых» рабочих мест. В это время провалилась часть маломасштабных экспериментальных проектов, которые финансировались государством. Теперь теоретикам менеджмента пришло осознание того, что удаленная система труда нуждается в серьезных организационных усилиях и подходит не всем организациям и не всегда. Тогда же началось интенсивное развитие технологической инфраструктуры.

Первый телецентр в Европе появился во французском городе Марне-ля-Валле в 1980 году. Телецентр – это общественное место, где любой желающий может воспользоваться компьютером, интернетом и другими цифровыми технологиями, позволяющими собирать информацию, создавать её, обучаться и общаться с другими людьми, совершенствуя при этом собственные навыки работы с компьютером. Как государственные, так и частные работодатели имеют возможность арендовать в телецентрах необходимые для организации работы сотрудников помещения и оборудование, только если центральные офисы работодателей находятся на значительном расстоянии от дома работника. Далее телецентры были основаны в Швеции (1982 г.), а затем в Швейцарии (1985 г.). Инициатором их создания выступили в основном местные власти. Финансирование также исходило из местных бюджетов. Сама концепция специально выделенного и оборудованного для телеработы телекоммуникационного центра окончательно была оформлена в Скандинавии в 1985 году.

Все подобные проекты 80-х годов ставили своей целью уменьшение потерь времени и бензина на перемещение в офис и обратно, снижение величины расходов на содержание офиса и офисного оборудования, увеличение удобств для работников и повышение производительности их труда. В теории дистанционная работа также даёт все эти преимущества. Но при использовании ее на практике, первоначальное воодушевление по поводу организации телецентров и телеработы достаточно быстро сменилось разочарованием. Оказалось, что при недостаточно хорошо организованной удаленной работе работодатель несет убытки, а не получает

прибыль. Европейские телецентры, которые были оборудованы по последнему слову техники в сельских районах, оказались не способны на организацию работы по принципу самокупаемости. Кроме того, стало ясно, что некоторые хорошие работники после небольшого периода повышения производительности работы вне офиса перестают стараться и во избежание срывов сроков выполнения заданий их нужно снова возвращать в офис.

Американским Президентским советом по совершенствованию управления уже в 1989 году было разрешено внедрение пилотных телекоммутерских проектов во всех федеральных агентствах США. И только через четыре года Office of Personnel Management - правительственный орган по управлению персоналом официально одобрил использование удалённых рабочих в федеральных агентствах. В целях продвижения идей дистанционного труда в Европейском сообществе был организован Европейский форум по телеработе в 1992 году. Около 3000 различных организаций, предприятий и индивидуальных членов вошли в этот форум.

По поручению американских федеральных агентств по охране окружающей среды, транспорта и торговли в 1995 году на спонсорские деньги крупнейшей телекоммуникационной компании AT&T была организована обширная образовательная программа «Telecommute America», которая сейчас переименована в «Telework America». Тогда же в Европе прошли первые, ставшие ежегодными, рабочие конференции «European Telework Week» по развитию телеработы. В течение 6 лет свыше 60 тысяч человек приняли участие в 600 мероприятиях, которые проходили в рамках этих недель во всех странах Европейского союза.

С середины 90-х годов и по настоящее время длится третий период развития идеи удаленной работы. В этот период шло бурное развитие индустрии удаленной работы и превращение её в существенную составляющую жизни развитого информационного общества.

Коренным образом отношение к удаленной работе изменилось, начиная с 1996 года. Практически одновременно были созданы технологические, организационные и финансовые условия для её стремительного развития. С помощью повсеместного распространения интернета создавались технологические

условия для внедрения удаленной работы в более широких масштабах. Широкая административная поддержка и соответствующее стабильное плановое государственное финансирование создали благоприятные условия для работы научных коллективов и групп исследователей.

В 1996 году началась европейская инициатива «European Telework Development Initiative», которая была направлена на развитие удалённой работы во всех странах Европейского союза. Программа по развитию дистанционной формы труда носила название «Новые методы работы и электронной коммерции». Финансирование проведенных в ее рамках за четыре года мероприятий, составило 500 миллионов экю.

Президентский совет США объявил о начале Национальной инициативы по телеработе (NTI – National Telework Initiative) в том же 1996 году. Целью данной программы было форсирование использования удаленной работы во всех секторах американской экономики, общественном и частном, главный акцент делался на расширение применения удаленной (дистанционной) работы в крупных государственных учреждениях [25].

В России удаленная работа – относительно новое явление. Впервые о ней заговорили в середине 1990-х годов. Вначале это были «агенты на домашнем телефоне», предлагающие услуги предпринимательских структур, которые начали развиваться как субъект рынка. Только в узком круге производственных сфер дистанционный вид труда получил широкое распространение. К таким сферам можно отнести информационные технологии, исследования, переводческая деятельность, фотографическое дело и т.д. Скорость внедрения идей удаленной работы за рубежом намного выше, чем в России, так как достаточно широко известны лидеры-теоретиков, пропагандирующих дистанционный труд в российскую действительность, найти крайне сложно [23].

Работодатели в России к удаленной работе относятся неоднозначно. Одни отрицают и не рассматривают работу сотрудников вне офиса, другие прибегают к использованию такой формы взаимоотношений только для определенных категорий

работников, а третьи хотели бы полностью перевести весь офис на удаленную работу.

В настоящее время в европейских странах активно формируются электронные биржи труда. В большей степени начал распространяться международный договорный телекомьютинг, который позволяет, в частности, ученым любой страны работать на компании за рубежом [11, с. 71].

1.2. Анализ нормативных правовых актов, регламентирующих организацию труда дистанционных работников

В настоящее время на законодательном уровне принято достаточное число нормативных правовых актов, которые регламентируют труд и трудовые права, а также все возможные отношения, связанные с трудовыми.

Первым нормативным правовым актом, который закрепил право на труд как одно из значимых прав человека, признанное международным сообществом, была Всеобщая декларация прав человека, принятая Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 года.

В пакет самых значимых и неотчуждаемых трудовых прав человека во Всеобщей декларации прав человека входят такие права как:

- право на труд;
- право на свободный выбор работы;
- право на защиту от безработицы;
- право на справедливые и благоприятные условия труда;
- право на равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации;
- право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи, и дополняемое, при необходимости, другими средствами социального обеспечения [1].

Значимым учреждением ООН, международной организацией, занимающейся вопросами, связанными с регулированием трудовых отношений, является Международная организация труда (МОТ). МОТ была создана в 1919 году, а в 1946 году стала специализированным агентством системы ООН, главная цель которого - продвижение принципов социальной справедливости, признанных прав человека и прав в сфере труда на международном уровне.

Среди документов Международной организации труда (МОТ), которые имеют наибольшее значение, можно выделить:

1. Декларацию МОТ «О целях и задачах Международной организации труда» (Филадельфия, 10.05.1944). Данная декларация была включена в Устав МОТ в качестве приложения и поныне является хартией целей и задач Международной организации труда. Декларация начинается с подтверждения фундаментальных принципов МОТ, в частности, в ней содержатся такие положения как:

- труд не является товаром;
- свобода слова и свобода объединения являются необходимым условием постоянного прогресса;
- нищета в любом месте является угрозой для общего благосостояния;
- все люди, независимо от расы, веры или пола, имеют право на материальное благосостояние и духовное развитие в условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей [2].

2. Декларацию об основополагающих принципах и правах в сфере труда (Женева, 18.06.1998). В одном из ее разделов содержится:

«Международная конференция труда:

Заявляет, что все государства - члены, даже если они не ратифицировали указанные Конвенции, имеют обязательство, вытекающее из самого факта их членства в Организации, соблюдать, содействовать применению и претворять в жизнь добросовестно в соответствии с Уставом принципы, касающиеся основополагающих прав, которые являются предметом этих Конвенций, а именно:

- а. свободу объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров;
- б. упразднение всех форм принудительного или обязательного труда;
- с. действенное запрещение детского труда;
- д. недопущение дискриминации в области труда и занятий» [3].

Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда», которая была принята в 1988 году, закрепила то, что правительства и организации работодателей и трудящихся обязаны придерживаться базовых человеческих ценностей, которые имеют особое значение для социальной и экономической жизни.

Главной целью Декларации об основополагающих принципах и правах в сфере труда является стимулирование усилий, которые будут направлены на обеспечение должного соотношения между социальным прогрессом и прогрессом в области экономики и развития.

Самый главный - принцип свободы объединения, который находится в основе деятельности МОТ и гарантирует права работников и работодателей на свободное объединение и принятие мер по защите своих интересов на рынке труда и на рабочем месте. Ликвидация всех форм принудительного или обязательного труда воплощает в себе мысль о том, что никто не может быть принужден к труду, то есть выполнять работу не по своей воле и под угрозой наказания. Исходя из этого права, обязанностью становится подавление принудительного или обязательного труда во всех его формах. Право на эффективное упразднение детского труда находит свое воплощение в устранении наихудших форм детского труда. Детство ступень жизни, которая должна быть посвящена не труду, а получению образования и развитию. Каждому ребенку необходимо иметь возможности для получения физического, умственного и нравственного развития для достижения полного потенциала до вступления в трудовую жизнь в возрасте, минимальный уровень которого устанавливается соответствующими органами. Понятие справедливости воплощено в праве ликвидации дискриминации в области занятости и профессий. Предоставление в одинаковой мере возможностей и условий во всех сферах

трудовой деятельности, охватывая профессиональную подготовку, трудоустройство и оплату труда, а также условия труда, дает возможность отдельным лицам и обществу к максимальному применению их человеческого потенциала.

Устранению дискриминации в сфере труда способствует формирование благоприятных границ, позволяющие каждому человеку иметь свободу выбора в трудовой сфере и получать свою часть материальных благ, в производстве которых он участвовал. В итоге положения Декларации об основополагающих принципах и правах в сфере труда обеспечивают людям минимальный уровень социальной справедливости. Избрание труда должно быть свободным и не сопровождаться угрозами и санкциями. Для каждого должно присутствовать равное обращение, равенство возможностей, в частности возможность в полной мере реализовать свои способности и способствовать общественному благосостоянию [14].

3. Конвенции МОТ, ратифицированные СССР и Российской Федерацией.

В российском законодательстве основополагающие права в сфере труда закреплены в Конституции Российской Федерации. В частности, часть 1 статьи 37 Конституции Российской Федерации гласит, что труд свободен, и каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию [4]. Следовательно, любой человек в Российской Федерации в установленных случаях может трудиться дистанционно, то есть стать дистанционным работником.

В федеральном законе Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» закреплена гарантия гражданам Российской Федерации на свободу выбора рода деятельности, профессии (специальности), вида и характера труда [7]. С юридической точки зрения свободный характер труда проявляется в договорном характере труда.

В настоящее время российское трудовое законодательство позволяет осуществлять трудовую деятельность удаленно от объекта труда. Еще несколько лет назад понятие «дистанционный работник» и «дистанционная работа» не упоминалось в российском трудовом законодательстве. Однако статья 2

Федерального закона Российской Федерации от 05.04.2013 года № 60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее по тексту - Федеральный закон № 60-ФЗ) дополнила Трудовой Кодекс Российской Федерации главой 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников». Данная глава применяется в Российской Федерации с 19 апреля 2013 года.

В данном законе не используются понятия «удаленная работа» и «удаленный работник». Вместо прежнего понятия «удаленная работа» в нем используется понятие «дистанционная работа», а вместо понятия «удаленный работник» - термин «дистанционный работник».

Правительство Российской Федерации внесло и продолжает вносить поправки в трудовое законодательство после принятия данного закона. Нововведения регламентируют отношения между работодателями и дистанционными работниками [33].

Так, например, статья 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту - ТК РФ) дает определение дистанционной работы, под которой понимается выполнение трудовой функции, которая определена трудовым договором, вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (в том числе расположенные в другой местности), за пределами стационарного рабочего места, территории или объекта, который прямо или косвенно находится под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, включая сеть Интернет [5, 6].

Далее законодатель определяет общие положения о дистанционном работнике, которым считается лицо, заключившее трудовой договор о дистанционной работе.

На таких работников распространяется действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, которые содержат нормы трудового права.

Дистанционный работник в обязательном порядке включается в штат организации наравне с обычными работниками. Никаких особенностей по этому вопросу в законодательстве Российской Федерации не установлено.

Следует особенно уделить внимание новому для трудового права способу взаимодействия дистанционного работника и работодателя. Их взаимодействие осуществляется путем обмена электронными документами, более того в обязанности сторон трудового договора входит использование усиленных квалифицированных электронных подписей.

Статьей 312.2 ТК РФ установлен упрощенный порядок заключения трудового договора о дистанционной работе. Необходимые документы дистанционный работник может предоставлять работодателю в электронном виде, однако по требованию работодателя должен направить ему копии указанных документов на бумажном носителе, которые будут нотариально заверены. Допускается, что подписание трудового договора может осуществляться при помощи обмена электронными документами, однако это не освобождает работодателя от обязанности направить работнику надлежащим образом оформленный экземпляр договора на бумажном носителе. В этом случае работодатель обязан не позднее трех календарных дней со дня заключения трудового договора в электронном виде направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением бумажный экземпляр такого трудового договора [27].

В случае, когда дистанционный работник или лицо, которое поступает на дистанционную работу, и работодателя взаимодействуют путем обмена электронными документами, должны использоваться усиленные квалифицированные электронные подписи дистанционного работника или лица, поступающего на дистанционную работу, и работодателя.

При вопросах предоставления работником трудовой книжки и ее заполнения, возможны два варианта действий:

- предоставление трудовой книжки работником лично или по почте заказным письмом с уведомлением;

– работнику трудовая книжка не предоставляется, и запись о дистанционной работе в нее не вносится [29].

Стоит отметить, что трудовая книжка может не оформляться вовсе, если трудовой договор с дистанционным работником заключен впервые.

Согласно части 4 статьи 312.2 ТК РФ если лицо поступает на работу первый раз и с ним заключается трудовой договор о дистанционной работе путем обмена электронными документами, то получить страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования он должен самостоятельно. При данных обстоятельствах основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника будет являться трудовой договор о дистанционной работе.

Второй вариант (трудовая книжка не предоставляется) возможен только по соглашению сторон.

Отметим, что Федеральный закон № 60-ФЗ не устанавливает в письменной или в устной форме соглашение сторон должно быть составлено.

Статья 312.2 ТК РФ прописывает еще одно из условий трудового договора о дистанционной работе - обязанность работника использовать оборудование, программно-технические и иные средства, предоставленные или рекомендованные работодателем.

По соглашению сторон трудового договора может устанавливаться порядок и сроки представления удаленными сотрудниками отчетов о выполненной дистанционной работе.

Следует подчеркнуть, что стороны трудового договора о дистанционной работе самостоятельно определяют:

- размер, порядок и сроки выплаты компенсации дистанционным работникам, за использование оборудования и иных средств, которое либо принадлежит им, либо ими арендовано;
- правила возмещения других расходов, относящихся к удаленной деятельности.

Ввиду специфики дистанционной работы для работодателя в статье 312.3 ТК РФ определен сокращенный перечень требований к охране труда удаленных сотрудников.

Так, из стандартного набора обязанностей, которые имеются у работодателя в сфере охраны труда, в отношении дистанционных работников сохраняются только три:

- обеспечение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставка дистанционных работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

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

- ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда.

Другие какие-либо обязанности по обеспечению безопасности и охраны труда касательно дистанционных работников работодатель соблюдать не обязан, если иное не предусмотрено договором о дистанционной работе.

В случае, если трудовой договор о дистанционной работе заключается с гражданином Российской Федерации, проживающим в другой стране, то не могут быть обеспечены безопасные условия труда, поэтому Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации в письме от 16.01.2017 г. № 14-2/ООГ-245 рекомендовало при таких обстоятельствах заключать гражданско-правовой договор [9, 12].

Статья 312.4 ТК РФ включает в себе положения об особом режиме рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника. Исходя из этого, дистанционный работник может распределять свое рабочее время и отдых по собственному усмотрению, если у работодателя нет особых пожеланий на этот счет и если иное не установлено трудовым договором. Данное положение является диспозитивным, то есть трудовым договором может быть установлено иное.

Так, например, в трудовом договоре может быть прописано, что дистанционный работник обязан быть в онлайн-доступе в сети Интернет шесть часов в день или же он должен выполнять определенную работу три часа подряд в дневное время.

Ежегодный оплачиваемый отпуск и иные виды отпусков предоставляются дистанционному работнику в порядке, который определяется трудовым договором в соответствии с ТК РФ.

Следовательно, в отношении отпусков законодатель не предусматривает никаких особенностей для дистанционных (удаленных) работников. Также как и остальным категориям работников, оплачиваемый отпуск должен предоставляться дистанционному работнику ежегодно.

Правом на использование отпуска за первый год работы дистанционный работник может воспользоваться после шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. Более того оплачиваемый отпуск данного работника может быть предоставлен и до истечения шести месяцев, если это будет согласовано сторонами трудового договора.

В статье 312.5 ТК РФ законодатель установил возможность работодателя предусмотреть в самом трудовом договоре основания для прекращения трудового договора, помимо тех, которые регламентируются ТК РФ. При этом договорные основания не должны иметь дискриминирующий характер.

В случае, если дистанционный (удаленный) работник ознакомлен с приказом о прекращении трудового договора электронным способом, то в обязанности работодателя входит направление работнику копии приказа на бумажном носителе по почте заказным письмом с уведомлением в день расторжения данного трудового договора.

Итак, необходимо подчеркнуть, что в Федеральном законе № 60-ФЗ впервые была введена отдельная глава регламентирующая труд дистанционных (удаленных) работников [30].

Таким образом, во всех ныне действующих нормативных правовых актах, относящихся к регулированию в области труда, содержатся тезисы о том, что

любой труд должен стоять наравне с иными видами труда, поэтому абсолютно каждый имеет право на дистанционный труд и свободу в его использовании.

Итак, на основании вышеизложенного можно утверждать, что введение такой главы в ТК РФ является серьезным шагом к регулированию трудовых отношений дистанционных (удаленных) работников, которые обладают безусловной спецификой, в частности фрилансеров [34].

1.3. Сравнительный анализ надомных и дистанционных работников

Нормы, которые регулируют труд дистанционных работников, были введены в ТК РФ только в 2013 году. До появления в ТК РФ отдельной главы 49.1, которая регламентирует особенности регулирования труда дистанционных работников, лица, работающие дистанционно, приравнивались с точки зрения особенностей регулирования трудовых отношений к лицам, работающим на дому. Вместо трансформации уже существующего института надомников законодатель создал новый, по его мнению, более прогрессивный институт, не очень хорошо встраиваемый в предусмотренное ТК РФ общее регулирование трудовых отношений [15].

Внедрение двух похожих институтов вместо реформирования одного и выделения в нем особенностей, в последствии может повлечь за собой трудности с квалификацией трудовых договоров о выполнении надомного труда или дистанционной работы и вытекающих из них обязательств сторон трудового договора. Однако последствия неправильной квалификации указанных видов трудовых договоров не представляются критичными с точки зрения трудового права, но, тем не менее, риск неверного применения норм налогового, гражданского права, права социального обеспечения все же нельзя отрицать [22].

Особенности регулирования труда надомников и дистанционных работников заключены соответственно в главах 49 и 49.1 ТК РФ.

Таким образом, имеются основания для разграничения надомной и дистанционной работы и выделения их основных различий.

К критериям, по которым указанные категории работников имеют различия, можно отнести: место исполнения трудовой функции, условия оплаты труда, положения об охране труда, порядок расторжения трудового договора и иные основания.

Неотъемлемыми элементами трудового договора с надомным работником являются:

1. характер работы - надомная работа;
2. место работы - наименование работодателя;
3. место исполнения трудовой функции (место осуществления работы) - адрес проживания работника;
4. порядок и сроки обеспечения надомников сырьем, материалами и полуфабрикатами работодателем и (или) размер и порядок выплаты компенсации за использование (износ, амортизацию) оборудования, инструментов, материалов, которые принадлежат надомнику и используются им при осуществлении трудовой функции, а также порядок возмещения расходов, связанных с их использованием (статья 188 ТК РФ);
5. порядок и сроки вывоза готовой продукции;
6. порядок расчетов за произведенную продукцию или условия оплаты труда с учетом места исполнения трудовой функции. Здесь необходимо уточнить, что работодатель лишен возможности вести достоверный учет времени, которое отработал работник-надомник;
7. условия об охране труда (указанные в статье 311 ТК РФ), которые предусматривают, что работы, поручаемые надомникам, должны выполняться в условиях, соответствующих требованиям охраны труда;
8. условия расторжения трудового договора, закрепленные статьей 312 ТК РФ.

В свою очередь в трудовом договоре, который заключен с дистанционным работником, должны содержаться следующие условия:

1. вид договора - договор о дистанционной работе (статья 312.1 ТК РФ);
2. порядок обмена электронными документами. Так же, в трудовом договоре должны быть установлены:
 - 2.1. порядок ознакомления с документами (локальными нормативными актами, которые непосредственно связаны с его трудовой деятельностью, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными), с которыми, в соответствии с ТК РФ, работник должен быть ознакомлен под роспись;
 - 2.2. срок, в течение которого каждая из сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны;
 - 2.3. порядок обращения дистанционного работника к работодателю с заявлениями, объяснениями и пр.;
 - 2.4. порядок предоставления дистанционным работником документов, которые относятся к его трудовой деятельности, социальному страхованию и т.д., в случае, когда работодатель для реализации прав дистанционного работника должен владеть оригиналом документа;
 - 2.5. порядок направления работодателем дистанционному работнику копий документов, заверенных надлежащим образом и связанных с работой (статья 62 ТК РФ), и других;
3. режим рабочего времени и времени отдыха;
4. условия об охране труда, содержащиеся в статье 312.3 ТК РФ;
5. основания для расторжения трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя должны быть предусмотрены трудовым договором (статья 312.5 ТК РФ) [39].

Сравнивая элементы надомного и дистанционного труда, в соответствии с ТК РФ, необходимо указать на то, что у данных видов труда существуют как отличия, так и сходства.

Для начала перечислим их принципиальные различия. Так, например, предметом трудового договора у надомных работников является выполнение

работы в любом из секторов экономики на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых работником за свой счет.

Предмет трудового договора у дистанционных работников заключается в осуществлении трудовой функции вне пределов нахождения работодателя, его филиала или представительства, вне стационарного рабочего места, объекта либо территории, которые прямо или косвенно подконтрольны работодателю, при условии, если работник использует для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия с работодателем по вопросам, которые связаны с ее выполнением, информационно-телекоммуникационные сети общего пользования, а также посредством сети Интернет.

Согласно статье 310 ТК РФ надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому.

Согласно действующему законодательству Российской Федерации дистанционными работниками являются физические лица, которые заключили трудовой договор о дистанционной работе, что установлено статьей 312.1 ТК РФ.

Надомная и дистанционная работа являются более узкими понятиями сравнительно с определением «удаленная работа», они представляют собой составляющие удаленной работы.

Участие членов семьи надомника при выполнении его работы допускается, вместе с тем трудовые отношения между членом семьи работника и работодателем не будут возникать. В отношении данного вопроса у дистанционных работников законодатель не дает никаких пояснений.

Сфера (область) деятельности работодателя различается для надомников и дистанционных работников. Для первых это производство, для вторых – сфера услуг. Надомные работники занимаются изготовлением продукции, имеющую натурально-вещественную форму (например, это сборка шариковых ручек, склейка конвертов, пошив салфеток и т.д.). Дистанционные работники выполняют работу, которая в результате представляет собой не материальный продукт, а информацию, сведения или объекты интеллектуальной собственности.

Еще одно отличие заключено в трудовом договоре дистанционного работника: в качестве места заключения «дистанционного» трудового договора или соглашений об изменении его условий указывается место нахождения работодателя, тогда как у надомника в нем обязательно прописывается его адрес проживания.

Также трудовой договор с такими работниками отличается набором специфических условий. Так, у надомников к таким условиям можно отнести условия о порядке и сроках обеспечения работника сырьем, материалами и полуфабрикатами, порядке расчетов за изготовленную продукцию, компенсирования стоимости материалов, принадлежащих работнику, о порядке и сроках вывоза готовой продукции.

Перечень таких условий у дистанционных работников гораздо шире. Это условия, регулирующие порядок и срок обеспечения работодателем работника оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и т.д., которые требуются для исполнения им своих обязанностей, условия о порядке и сроках представления работниками отчетов о выполненной работе, условия о размере, порядке и сроках выплаты компенсации за использование работниками принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, о процедуре возмещения других связанных с выполнением работы расходов, также условия о порядке организации взаимодействия между сторонами трудового договора путем обмена электронными документами (включая порядок использования усиленных квалифицированных электронных подписей, сроки направления подтверждения получения электронного документа от другой стороны) и дополнительные условия об обязанности работника использовать при исполнении им своих обязанностей по трудовому договору о дистанционной работе оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и другие ресурсы, которые предоставил работодатель.

Необходимо отметить, что формой трудового договора у надомников может быть только простая письменная на печатном носителе, в то время как у дистанционных работников разрешена и электронная форма. Однако, как

показывает судебная практика, трудовой договор о дистанционной работе необходим и в бумажной форме.

Основания расторжения трудового договора, которые не должны противоречить трудовому законодательству Российской Федерации, с работником, трудящимся на дому, устанавливаются трудовым договором. Трудовой договор с дистанционными работниками расторгается по инициативе работодателя, исходя из оснований, также предусмотренных трудовым договором.

Таким образом, сравнивая положения статьи 312 ТК РФ «Расторжение трудового договора с надомником» и статьи 312.5 ТК РФ «Особенности прекращения трудового договора о дистанционной работе», можно сделать следующие выводы:

- по всем основаниям, которые предусмотрены ТК РФ, трудовой договор о дистанционной работе может расторгаться по инициативе работника, по инициативе работодателя и по причинам, не зависящим от работника и работодателя;

- принимая к сведению особенности дистанционной работы, основания для расторжения трудового договора по инициативе работодателя могут быть уточнены и (или) дополнены трудовым договором.

Важная особенность для работников, трудящихся дистанционно, состоит в том, что трудовая книжка на них может и не оформляться, в то время как у надомников она оформляется в обязательном порядке.

Так как дистанционные работники могут трудиться практически в любом месте, то работодатель не должен получать разрешение от органов пожарной безопасности и федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, а при приеме на работу надомников работодатель обязан получить данное разрешение, поскольку в силу статьи 311 ТК РФ условия их работы должны соответствовать требованиям охраны труда, а работа не должна быть противопоказана по состоянию здоровья [16].

Ознакомление с локальными нормативными актами у надомных работников происходит в общем порядке. Работники дистанционной формы труда с данными актами могут быть ознакомлены и с помощью обмена электронными документами.

Обследование жилищно-бытовых условий граждан, которые будут работать на дому, занимается работодатель, применяющий надомный труд, с участием (в отдельных случаях) представителей санитарного и пожарного надзора.

Необходимо подчеркнуть, что надомные работники осуществляют взаимодействие с работодателем по факту выполнения работы. Дистанционные работники обязаны связываться с работодателем в часы работы, которые определены трудовым договором.

Дистанционные работники организуют свой труд совершенно самостоятельно, используя оборудование и инструменты по своему усмотрению. Одновременно с этим работодатель обязан предоставить в бесплатное пользование надомников оборудование, технические средства, инструменты и приспособления, своевременно осуществлять их ремонт [36].

Наряду с таким существенным набором отличий у этих категорий работников все же есть и общее. Однако при определенной схожести не следует их отождествлять.

Как на работников-надомников, так и на дистанционных работников действие законодательства о труде распространяется одинаково. Только для надомников и дистанционных работников учитываются особенности, установленные главами 49 и 49.1. ТК РФ соответственно.

Рабочим временем и временем отдыха обе эти категории работников распоряжаются по собственному усмотрению, исключением становятся случаи, при которых сторонами трудового договора предусмотрен иной вариант. Для дистанционных, так и для надомных работников, например, работодатель может предусмотреть ограничения относительно распорядка дня.

В части отпусков у данных категорий трудящихся не содержится расхождений, они предоставляются им в общем, регламентированном действующим законодательством Российской Федерации, порядке [17].

Таким образом, нами были рассмотрены сходства и различия по основным элементам труда домашних и дистанционных работников. В свою очередь, работодатель в каждом конкретном случае имеет право выбирать, как ему удобнее оформлять трудовые отношения с работником, который исполняет свою трудовую функцию вне места нахождения офиса работодателя, и его выбор будет зависеть от вышеописанных различий.

2. Проблемы дистанционного вида занятости

2.1. Дистанционная работа: положительные и отрицательные стороны

Удаленная работа уже стала одним из популярных видов работ, как в Европе, так и в России. Безусловно, по сравнению с Западными странами, практика использования данного вида труда в нашей стране незначительна. Несмотря на то, что она является в России инновацией, для работника и работодателя она становится нормой.

Появление положений о данном виде работников в российском праве обусловлено изрядным количеством достоинств, присущих «удаленной» работе. Однако, как и любой вид деятельности, она не обделена и своеобразными недостатками. В последнее время данная тема становится предметом дискуссий между отечественными экспертами и специалистами в сфере труда.

За три года действия данного законодательного установления значительно выросла актуальность и активность применения работодателями труда дистанционных работников, показав преимущества и недостатки такого рода занятости [18].

Многие зарубежные и отечественные работодатели видят в дистанционном осуществлении трудовых функций достаточно много положительных черт. К ним в первую очередь необходимо отнести:

1. Экономия, и прежде всего на содержании рабочего места, также аренде офисных помещений, экономия на налоговых выплатах;
2. Привлечение дистанционного вида труда даст возможность работодателю сохранить ценного сотрудника в кризис;
3. Отсутствие необходимости получать разрешение от органов пожарной безопасности и федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека. Работодателю не нужно получать это разрешение, поскольку дистанционные работники могут трудиться практически в любом месте;
4. Оплату работодателем фактического результата и отработанных часов работником;

5. Отсутствие необходимости оформлять страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования на работника, который первый раз поступил на работу, если трудовой договор о дистанционной работе заключается с ним посредством обмена электронными документами;

6. С помощью обмена документами в электронном виде появляется возможность избежать бумажной волокиты, при наличии у работодателя и работника усиленных квалифицированных электронных подписей;

7. Возможность предусмотреть в трудовом договоре дополнительные основания, по которым работодатель может уволить сотрудника, работающего дистанционно, помимо тех, что указаны в статье 81 ТК РФ (часть 1 статьи 312.5 ТК РФ) [15].

Для работника, осуществляющего трудовую функцию дистанционно, также можно сформулировать выгоды:

1. Экономия времени и денег на дорогу в офис и обратно. Сотрудник не тратит несколько часов в день на дорогу на работу и обратно и поэтому имеет возможность уделять больше времени своей семье или другим делам;

2. Самостоятельность в определении своего режима труда (в традиционных трудовых отношениях нет такой возможности);

3. Дистанционные работники не привязаны к определенному рабочему месту и поэтому имеют возможность работать там, где им максимально комфортно;

4. Возможность выполнения нескольких работ одновременно;

5. Сохранение места в кризисный период;

6. При незаконном увольнении дистанционного работника, последний имеет возможность доказать наличие факта трудовых отношений с помощью переписки при отсутствии свидетелей;

7. Работник имеет возможность трудиться без оформления трудовой книжки [23].

Существенным достоинством привлечения дистанционной рабочей силы является то, что у работников из регионов, людей с ограниченными возможностями

или молодых родителей, ухаживающими за детьми, появляется возможность использовать свои навыки и трудиться.

На первый взгляд, можно полагать, что дистанционный труд имеет одни преимущества. Однако недостатки такого сотрудничества существуют как для работника, и для работодателя.

Главный недостаток для трудящихся дистанционным способом работников в том, что у них уменьшаются гарантии со стороны трудового законодательства. Таким работникам легче столкнуться с недобросовестными работодателями. Люди, которые собираются работать дистанционно, должны иметь огромную силу воли и самоорганизацию. Далеко не каждый способен трудиться без внешних стимулов, рационально организовать свой рабочий процесс. У человека возникает ощущение полной свободы, когда чувство ответственности снижается. Работая вне офиса, исчезает потребность вставать рано утром, одеваться и т.д. Еще один недостаток удаленной работы заключается в отсутствии живого общения. Для полноценной жизни любой человек нуждается во впечатлениях. Ежедневный поход на работу способствует духовному развитию, формированию мировоззрения, также помогает найти новых друзей и получить жизненный опыт. С сослуживцами можно обсудить офисные новости и мероприятия, проведенные вместе. При дистанционной работе в какой-то мере человек выпадает из социума. Даже если штатный сотрудник компании придет в офис, то у него не будет тем для разговора с коллегами, обсуждающими последние новости. Поэтому, работая вне офиса, работник может стать замкнутым [19].

Крайне важно, что такие работники могут столкнуться со многими проблемами здоровья из-за малоподвижного образа жизни. Также существует большая нагрузка на глаза, отсутствие мотивации хорошо выглядеть.

С отрицательными сторонами дистанционного труда сталкиваются и работодатели. Во-первых, существенным отрицательным моментом является то, что у работодателя отсутствуют возможности быстро передать возникшую задачу, в том числе возникают сложности с контролем выполняемой работы.

Во-вторых, далеко не все методы работы с персоналом, принятые в конкретной компании по отношению к работникам, находящимся в офисе, будут работать с «удаленными» сотрудниками. Руководству компаний, использующих труд дистанционных работников необходимо пересматривать подход к организации рабочего процесса.

В-третьих, у многих работодателей появляется опасение по поводу риска понижения авторитета компании среди клиентов из-за виртуального офиса.

В-четвертых, у работодателя существует возможность столкнуться с негативными последствиями из-за несвоевременного оформления сотрудником страхового свидетельства обязательного пенсионного страхования в виде штрафа, что подтверждает пункт 1 статьи 46 Федерального закона от 24.07.2009 г. № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» [8].

Работодателю необходимо получать усиленную квалифицированную электронную подпись, если ее еще нет, и стороны намереваются осуществлять обмен документами в электронном виде. Кроме этого, стоит отметить, что электронным документооборотом нельзя заменить, например, больничный лист, также как и трудовую книжку. Эти документы нужно будет передать в оригинальном виде, если в нее будут вноситься записи о дистанционной работе и/или она оформляется работодателем.

Исследованиями в области дистанционной формы занятости занимается компания HeadHunter. Так согласно ее исследованиям, 65% российских офисных сотрудников хотели бы работать удаленно, и больше всего таких в сфере «Искусство/Развлечения/Масс-медиа» (80%). 31% респондентов рассказали HeadHunter, что они лучше исполняли бы свои обязанности, если имели возможность работать дистанционно, однако, 12 % посчитали, что удалённая работа негативно отразится на продуктивности их труда [26].

По прогнозам некоторых экспертов привычное офисное пространство может исчезнуть к 2025 году, изменятся и трудовые отношения. Но уже сейчас очевидной тенденцией является возрастающее стремление людей молодого поколения к максимальной свободе от офисных стен. К тому же с развитием информационных технологий рисовать иллюстрации, заниматься переводами, писать тексты, находясь в любом месте, не представляет трудности. Но в России существуют дополнительные преграды, с которыми не сталкиваются на Западе и в Европе, - технологическая культура бизнеса. Пока у работодателей нет возможностей для целостного построения инфраструктуры, которая сделает работу удаленного сотрудника полностью авторизованной и эффективной, независимо от его географического нахождения [22].

Сервис «Битрикс24» вместе с агентством J'son & Partners Consulting в 2015 году опубликовали результаты исследования текущей ситуации и перспектив развития рынка удаленной занятости в России, существующей платформы и инструментов для планирования, организации и контроля деятельности удаленных сотрудников, а также возможного экономического эффекта от перехода офисных сотрудников на дистанционный режим работы.

Результат исследования показал, что каждый сотрудник, который перешел на удаленную работу и имеет необходимое программное и аппаратное обеспечение, внесет свой вклад в экономику предприятия в размере 170 тысяч рублей за год благодаря снижению расходов. Также, J'son & Partners Consulting прогнозируют, что в ближайшие годы в России произойдет взрывной рост удаленной работы. К 2020 году работать дистанционно будет каждый пятый сотрудник компании. Совокупная экономия от такого перехода будет составлять более 1 трлн. рублей [20].

Таким образом, у дистанционного вида работы имеются реальные возможности для рационального использования трудовых и производственных ресурсов, он помогает организации достигать намеченных целей при минимальных затратах и максимальной эффективности, и поэтому является перспективной и выгодной формой организации труда для российских компаний.

2.2. Анализ судебной практики по дистанционной работе

Регулирование взаимоотношений работодателя и работников, осуществляющих свои трудовые функции дистанционно, на законодательном уровне началось всего несколько лет назад. За время существования этого нововведения практика в области правоприменения остается крайне недостаточной и неоднозначной. Нельзя утверждать, что предметом рассмотрения судебных дел стали подлинно дистанционные отношения «работник – работодатель». Ситуацию, которая сложилась на сегодняшний момент, можно охарактеризовать следующим образом: либо созданный механизм настолько безупречен, что он не вызывает споров в правоприменительной области, либо дистанционная работа по сих пор не получила должного распространения в России. В последнем основании и кроется подлинная причина, которая была вызвана именно недоработкой созданной правовой конструкции, в результате чего у работников и работодателей снижается стремление использовать ее при выстраивании трудовых отношений [24].

Обратимся к материалам дела № 33-1534/2015, рассмотренного Курганским областным судом 11 июня 2015 года.

Так, В.И. обратился в суд с иском к ООО и требовал восстановления на работе, взыскания заработной платы, компенсации морального вреда, а также судебных расходов. В обоснование иска было указано, что истец находился в трудовых отношениях с ответчиком, место работы находилось вне места расположения работодателя. С ним не был подписан трудовой договор при приеме на работу, его не ознакомили с приказом о приеме на работу, должностной инструкцией и правилами внутреннего трудового распорядка. По договоренности работодателем истец работал за пределами Российской Федерации в Королевстве Камбоджа. Работник выполнял свою работу через специальную программу в сети Интернет. По прошествии времени вход в программу истцу был ограничен, и он был уведомлен ответчиком о прекращении с ним трудовых отношений, и ответчик расторг с ним трудовой договор из-за недостаточного у него объема работы.

Суд первой инстанции вынес решение в пользу истца-работника, которого надлежало восстановить на работе. Ответчик, не согласившись с принятым судом решением, обратился в суд апелляционной инстанции. Он обосновывал свое несогласие тем, что приказ об увольнении был вынесен в соответствии с действующим законодательством.

Апелляционный суд пришел к таким выводам: работа, выполняемая работником, по трудовому договору, признана дистанционной и может быть связана с командировками, как по России, так и за границу, но в данном трудовом договоре нет подписи истца, а также сведения о том, что он был ознакомлен с приказом о приеме на работу не представлены в материалах дела. Апелляционный суд согласился с судом первой инстанции в том, что у работодателя не было оснований для расторжения трудового договора.

Главой 49.1. ТК РФ установлены особенности регулирования труда работников, трудящихся дистанционно. Ею регламентировано, что за исключением оснований для увольнения работника по инициативе работодателя, предусмотренных ТК РФ, для его увольнения также считаются основания, которые указаны непосредственно в трудовом договоре.

Рассмотренное в деле основание, было указано в трудовом договоре, однако при отсутствии подписи работника в этом договоре оно является несогласованным сторонами, поэтому не может служить основанием для увольнения, так как неподписанный трудовой договор не принимается как доказательство права работодателя на расторжение трудового договора по указанным в нем основаниям.

Таким образом, суд не признал возникшие между работником и работодателем отношения дистанционной работой, хотя они отвечали требованиям, которые предъявляются к дистанционной работе и наряду с этим сторонами отношений факт осуществления работы на территории Королевства Камбоджа с использованием специальной интернет-программы не оспаривался, к тому же был признан истцом. В результате суд посчитал обоснованной признать невозможность расторжения трудовых отношений, которые уже фактически возникли и носили характер дистанционной работы, по инициативе работодателя, по иным основаниям,

кроме тех, что предусмотрены ТК РФ, признавая при этом, что трудовые отношения между сторонами все же возникли.

В результате отсутствия законодательно закреплённых существенных условий трудового договора о дистанционной работе начинаются те проблемы, которые возникают на практике ввиду недостаточного определения характера выполняемой работы.

Пример данного судебного решения самым лучшим образом иллюстрирует упущение законодательства в части не определения существенных условий трудового договора о дистанционной работе, а также последствий того, если трудовой договор по каким-либо причинам не был подписан сторонами. Таким образом, в случае, когда между работником и работодателем заключается стандартный трудовой договор, который по каким-либо причинам не подписан сторонами, то считается, что трудовые отношения сложились фактически. Применительно к дистанционному договору данное правило применяется без учета «дистанционных» условий и стороны возвращаются к фактическим трудовым отношениям.

Следовательно, приведенное выше судебное решение является примером подтверждения того, что в данный момент единственным признаком, доказывающим что, работник выполняет именно дистанционную работу, выступает указание на дистанционность работы в самом договоре.

В основу следующего судебного разбирательства, происходившего в Омской области, легло расторжение трудового договора по пункту 3 части 1 статьи 77 ТК РФ по собственному желанию. Тем не менее, работник начал оспаривать данное увольнение.

По изученному нами делу, Омский областной суд вынес Апелляционное определение от 22 января 2014 года № 33-187/2014. Из него следовало, что увольнение было незаконным, и работник должен быть восстановлен на работе, поскольку не был представлен в материалы дела подлинник заявления об увольнении по собственному желанию. Увольнение работника произошло по будто бы присланной через электронную почту отсканированной копии заявления. При

этом, принимая во внимание статьи главы 49.1 ТК РФ, судебная коллегия сделала вывод, что если бы в данном случае подписание электронного документа было произведено усиленной квалифицированной электронной подписью, то заявление, поданное истцом, рассматривалось бы как полноценный документ о намерении работника расторгнуть трудовой договор, а вследствие отсутствия оригинала и наличия лишь отсканированной копии документа, суд не смог счесть подобающим такое доказательство волеизлиянием работника о прекращении трудовых отношений [32, с. 52].

Данное решение подтверждает, что у судов уже достаточно давно укоренилась точка зрения, что работодатель не вправе уволить работника, если нет оригинала заявления об увольнении. И такая позиция распространилась и на работников, которых суд признал, трудящимся дистанционно. Сейчас же появляется вопрос: сможет ли суд принять в виде доказательства отсканированную копию приказа об увольнении, которую получил работник, если отсканированную копию заявления об увольнении не считают надлежащим доказательством увольнения такого сотрудника.

По поводу срока действия трудового договора в российской судебной практике есть конкретный относительно недавний пример. Так, по решению Кировского районного суда города Екатеринбурга по делу от 21.07.2015 № 2-4409/40 работнику было отказано в удовлетворении требований об отмене приказа о дисциплинарной ответственности, восстановлении на работе, взыскании оплаты вынужденного прогула, компенсации морального вреда и задолженности по заработной плате в связи с тем, что ответчик (работодатель) сообщил о том, что работником был пропущен срок для обращения в суд. Работник, до предстоящего увольнения, был уведомлен телеграммой, в которой ему предлагалось прибыть для оформления процедуры. В день вынесения приказа о дисциплинарном взыскании он был направлен и получен истцом на почте, об этом свидетельствовала отметка, сделанная на почтовом уведомлении, поэтому, срок для обращения за защитой трудовых прав должен исчисляться с этого момента.

Необходимо всегда учитывать срок действия трудового договора, особенно если трудовые споры касаются работодателя и дистанционного работника.

Например, если работник заключил срочный трудовой договор, и после его истечения фактически продолжил осуществлять свои рабочие обязанности дистанционно, то договор признается действующим на основании следующего: в соответствии со статьей 58 ТК РФ срочный трудовой договор может заключаться на определенный срок не больше чем на пять лет, если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами. Если же ни одна сторона договора не потребовала расторжения срочного трудового договора по истечению срока его действия и после окончания действия такого трудового договора работник все еще работает, то срочный характер трудового договора утрачивается, и он считается заключенным на неопределенный срок.

Нами были рассмотрены материалы дела от 19 августа 2015 года N 33-5397/2015 Хабаровского краевого суда.

Суть разбирательства заключалась в следующем: работник Х. обратился в суд с иском к ИП Р., указав в нем, что между ним и ответчиком 1 ноября 2013 года был заключен трудовой договор, на основании которого он взял на себя обязанность по дистанционному оказанию юридических услуг работодателю, а ответчик обязался оплачивать его работу в соответствии со штатным расписанием. Срок указанного договора прекращался 1 марта 2014 года. 1 марта 2014 года между ним и ответчиком был повторно заключен аналогичный трудовой договор, сроком до 1 июня 2014 года. После окончания действия договора от 1 марта 2014 года он продолжал выполнять трудовые обязанности весь июнь и часть июля 2014 года в качестве представителя ответчика, а именно, участвовал в судебных заседаниях, готовил ответы на различные запросы, неоднократно выезжал в офис для выполнения текущей работы. В июле 2014 года обратился к главному бухгалтеру ответчика для получения заработной платы за июнь 2014 года, на что получил ответ, что Р. дал указание не начислять ему заработную плату в связи с окончанием действия трудового договора.

Принимая во внимание уточненные и увеличенные в процессе рассмотрения дела исковых требований, Х. просил суд установить факт того, что трудовые отношения с ответчиком носили постоянный характер с 1 ноября 2013 года по 11 августа 2014 года, взыскать заработную плату за период с июня 2014 года по 11 августа 2014 года и компенсацию за неиспользованный отпуск за отработанный период с 1 ноября 2013 года по 11 августа 2014 года, проценты за задержку выплаты заработной платы в сумме, а также компенсацию морального вреда.

Решением суда района имени Лазо Хабаровского края от 29 мая 2015 года, с внесенными в него изменениями определением суда от 23 июля 2015 года, исковые требования Х. удовлетворены частично.

Постановлено установить факт трудовых отношений Х. с ИП Р. в период с 3 июня 2014 года по 4 июля 2014 года.

Взыскать с ИП Р. в пользу Х. заработную плату за период с 3 июня 2014 года по 4 июля 2014 года, компенсацию за неиспользованный отпуск, компенсацию за задержку заработной платы и компенсацию морального вреда.

В удовлетворении остальной части исковых требований Х. было отказано. Требование удовлетворено в части, так как после окончания срока трудового договора ни одна из сторон не потребовала его расторжения, при этом истец продолжил выполнять свои должностные обязанности [30].

Далее рассмотрим судебное дело от 11 июня 2014 года № 2-3092/14, которое разбирал судья Приволжского районного суда города Казани.

Работник при дисциплинарном проступке в виде прогула, установленном работодателем, указывал на дистанционный характер работы при привлечении его к дисциплинарной ответственности, и при этом суд изучил указанные доводы и установил, выполнял ли работник на самом деле дистанционную работу или нет. Вместе с тем факт дистанционной работы работник доказал скриншотами и распечатками служебной переписки через сеть Интернет (входящих и исходящих сообщений), которые он представил суду. Суд указал, что скриншоты на основании статьи 71 Гражданско-процессуального кодекса Российской Федерации

соответствуют требованиям допустимости доказательств, подтверждающих факт работы истца в спорный период у ответчика.

В 2015 году Верховный суд Республики Татарстан 25 мая 2015 года рассматривал похожее дело N 33-7498/2015 и вынес Апелляционное определение, которое содержало следующий вывод: по характеру условий работы дистанционный работник, пребывающий вне стационарного места расположения работодателя более 4 часов подряд, не совершает тем самым прогула, даже если он был вызван самим работодателем, и поэтому к нему не может быть применено увольнение как дисциплинарное взыскание.

Итак, дистанционный работник привлекается к дисциплинарной ответственности по общим основаниям, которые предусмотрены статьей 192 ТК РФ, учитывая специфику характера дистанционной работы. Работодателю необходимо затребовать от работника письменное объяснение до объявления ему дисциплинарного взыскания. Работник может предоставить такое объяснение в форме электронного документа, однако непредставление работником объяснений не является преградой для применения дисциплинарного взыскания. Стоит учитывать также и сроки, в течение которых применяется дисциплинарное взыскание. Работник не может обратиться за защитой своих прав по истечении трех месяцев, при этом срок начинает отсчитываться с момента, когда приказ о дисциплинарном взыскании получен по почте. Также дисциплинарное взыскание не может быть применено по истечении месяца со дня его обнаружения и трех месяцев со дня его совершения работником.

Таким образом, на практике становится весьма проблематичным определение дистанционного характера работы работника, особенно при дисциплинарном проступке такого работника в виде прогула [32].

Особый интерес представляет дело № 2-1223/2012, после рассмотрения которого судом было установлено, что представленные распечатки служебной переписки через сеть Интернет (входящих и исходящих сообщений) свидетельствуют о том, что работник осуществлял трудовые обязанности дистанционным способом.

Обратимся к судебному делу Московского городского суда от 20 января 2015 года № 33-1146/2015.

Н. была переведена в отдел дистанционных работников на должность регионального директора по продажам. Спустя небольшое время была уволена по инициативе работодателя из-за нецелесообразности дальнейшего сотрудничества, а также в связи с производственной необходимостью. Н. обжаловала свое увольнение в судебном порядке.

Решение суда было следующее: отказать в удовлетворении требований о восстановлении на работе и признании незаконным приказа об увольнении было в связи с пропуском месячного срока обращения в суд, установленного статьей 392 ТК РФ. Суд первой инстанции был поддержан апелляционной коллегией при указании на пропуск срока для обращения в суд, так как 21 мая 2014 года Н. был получен приказ об увольнении по электронной почте, она его распечатала и поставила на нем свою подпись. В дальнейшем она выслала по электронной почте данный приказ ответчику. Таким образом, Н. получила копию приказа об увольнении 21 мая 2014 года и с этого дня знала о своем увольнении и не была лишена возможности обратиться в суд с иском о восстановлении на работе до истечения одного месяца с этой даты. Однако, обращение в суд от истицы поступило только 7 июля 2014 года, то есть с пропуском положенного срока, более чем на месяц.

В свою очередь, Н. попыталась обратиться с кассационной жалобой в Московский городской суд, но это и данное обращение также не увенчалось успехом.

В итоге судом была поставлена за рамки рассмотрения законность увольнения работника, обоснованность включения в трудовой договор такого основания для увольнения, как нецелесообразность дальнейшего сотрудничества и производственная необходимость, хотя данное основание для увольнения является размытым и все же подходит под определение злоупотребления работодателем своим правом, которое установлено статьей 312.5 ТК РФ. Но был сделан очень важный вывод о том, что для исчисления срока для обжалования действий

работодателя осведомленность работника о нарушении его прав, а также получение электронной копии приказа имеет важное значение. Если бы работник был просто уведомлен по электронной почте об увольнении, то месячный срок начал исчисляться с момента, когда была получена копия приказа на бумажном носителе, но работодатель прислал ему копию приказа по электронной почте. Н. распечатала приказ, поставила роспись на его копии, отсканировала и отправила работодателю, то есть она была оповещена о серьезном намерений работодателя и о прекращении трудовых отношений.

В отношении срока обращения в суд при увольнении трудовое законодательство предъявляет довольно жесткие требования к работнику - на обжалование увольнения отводится всего один месяц со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. С обычными работниками все более-менее ясно, однако иногда возникают вопросы по исчислению срока, а вот с дистанционными работниками существует некоторая неясность: если произошел обмен электронными документами, то с какого момента нужно начинать исчисление срока на обжалование в суд: с момента получения работником приказа на бумажном носителе или с момента получения копии по электронной почте. В последнем случае работник формально ознакомлен с приказом, трудовые отношения фактически прекращены, но на руках у него нет должным образом заверенной копии приказа [30].

Таким образом, рассмотренные нами материалы судебной практики в Российской Федерации, указывают, что дистанционная занятость хотя и начала применяться сравнительно недавно, но уже продемонстрировала недостатки и несовершенство законодательной базы о дистанционном труде.

2.3. Предложения по дистанционной работе

Решение о закреплении на законодательном уровне порядка осуществления дистанционной работы было своевременным и обоснованным, так как предоставило работодателю возможность сократить затраты на аренду помещений и организацию

рабочих мест. Вдобавок дистанционная форма труда экономит время, энергию и средства работника из-за отсутствия транспортных проблем, увеличивает производительность труда, повышает проявление инициативы в деловой среде и занятость населения, ввиду того, что работники не прикреплены к конкретному месту работы [28].

Однако, при всех вышеперечисленных выгодах, правоприменителями и экспертами в области трудового права было найдено достаточно изъянов, которые присутствуют в нормах, регламентирующих труд дистанционных работников.

Проведенный нами анализ нормативных правовых актов, судебной практики и литературы по теме исследования позволили нам разработать основные предложения по устранению самых видимых несовершенств в области осуществления дистанционной работы в Российской Федерации:

1. Необходимо ввести дополнительные признаки, характеризующие дистанционность выполняемой работы. Так, согласно определению дистанционной работы, которое заключено в статье 312.1 ТК РФ следует, что отличительными признаками дистанционной работы является ее осуществление за пределами места нахождения работодателя, а также взаимодействие работника и работодателя при помощи современных информационных технологий. Вместе с тем названные «особенности» трудно назвать таковыми, так как осуществление взаимодействия посредством сети Интернет, обмен электронными документами может происходить и при других видах трудовых отношений, а осуществлять работу за пределами места нахождения работодателя возможно не только при дистанционной работе, но также, например, надомной. При этом ТК РФ не исключает возможность выполнять дистанционную работу на дому. Получается, что единственный признак, который свидетельствует о выполнении именно дистанционной работы - указание в самом договоре на дистанционность работы. На практике этого недостаточно. Поэтому, из-за отсутствия законодательно закрепленных существенных условий трудового договора о дистанционной работе возникают проблемы в связи с определением характера выполняемой работы.

2. Разработана памятка для работодателя по заключению трудового договора с дистанционными работниками.

При приеме на работу дистанционного работника работодателю необходимо выполнить следующие действия:

1. Получить от работника обязательные документы (паспорт, трудовую книжку (если работник ее уже имеет), страховое свидетельство пенсионного страхования и т.д.).

2. Ознакомить работника с локальными нормативными актами организации, имеющими отношение к его непосредственной работе.

3. Оформить трудовой договор.

4. Издать приказ о приеме на работу и ознакомить с ним работника в установленные сроки.

5. Заполнить личную карточку.

6. Оформить трудовую книжку (за исключением случая, когда стороны договорились не оформлять ее и не вносить в нее записи о дистанционной работе) [16].

Прежде чем вступать в трудовые отношения необходимо грамотно составить трудовой договор с дистанционным работником. Чем подробней и тщательнее работодатель распишет условия будущего сотрудничества, тем меньше возникнет рисков, что работник начнет саботировать работу. Поэтому важно, чтобы в договоре было сказано не только о том, что работа осуществляется с помощью сети Интернет, но также были оговорены конкретные электронные адреса и период времени, когда работник должен находиться в онлайн-доступе. Кроме этого, не будет лишним установить обязанность работника регулярно проверять свою электронную почту. В случае, если эти условия работник соблюдать не будет, то можно указать в трудовом договоре, что это является основанием для его увольнения. Возможно использование и традиционных причин, таких как испытательный срок, сокращение штата и т.д, но это также лучше указать в трудовом договоре.

В трудовой договор о дистанционной работе, для того, чтобы избежать в дальнейшем проблем, в обязательном порядке должны быть включены следующие пункты:

a. Указание на вид работы - дистанционная (статья 312.2 ТК РФ). Например, в договор можно включить положение: «Выполнение своей трудовой функции работник осуществляет вне места расположения работодателя (дистанционно)» или «Настоящий трудовой договор заключается с целью осуществления дистанционной работы»;

b. Определяя место заключения такого трудового договора, обязательно указывается место, где находится работодатель, согласно части 1 статьи 312.2 ТК РФ;

c. Кроме того, в трудовой договор следует включить условие о месте работы, установленное абзацем 2 частью 2 статьи 57 ТК РФ;

d. Работник имеет право сам устанавливать режим своего рабочего времени и времени отдыха. Во всяком случае, когда дистанционные работники трудятся одновременно со стационарными, для работодателя это является удобнее. С помощью такого режима появляется возможность более быстрого и эффективного осуществления взаимодействия по возникающим в трудовом процессе вопросам, более того вести учет рабочего времени. Поэтому оптимальной будет пятидневная рабочая неделя (40 часов) с двумя выходными днями (суббота и воскресенье), но по согласованию с работником;

e. Если работодатель не имеет необходимости взаимодействовать с дистанционным работником в режиме онлайн, то может быть установлен другой режим рабочего времени (например, рабочую неделю с предоставлением выходных дней по скользящему графику);

f. В трудовом договоре стоит указать, что правила внутреннего трудового распорядка распространяются на работника в части, которая не противоречит сути заключенного с ним трудового договора. Данная рекомендация основана на части 1 статьи 312.4 ТК РФ, в соответствии с которой работнику предоставляется право самостоятельного распределения своего рабочего времени и времени отдыха,

однако данное положение противоречит обязанности работника подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка организации (статья 15 ТК РФ) [38].

Помимо обязательных, в трудовой договор по соглашению работодателя и работника могут включаться дополнительные условия, которые не будут ухудшать положение работника (часть 5 статьи 57, часть 6 статьи 312.2 ТК РФ), в частности:

- о порядке внесения записей в трудовую книжку (часть 6 статьи 312.2 ТК РФ);

- о порядке и сроках обеспечения работника необходимым для выполнения трудовых обязанностей оборудованием, иными техническими средствами, а также программным обеспечением в соответствии с требованиями работодателя (ч. 8 ст. 312.2 ТК РФ). Например, если по соглашению сторон оборудование и иные технические средства, которые требуются для работы, должен предоставить работнику работодатель, в трудовом договоре должен быть определен срок исполнения этой обязанности:

«Работодатель обязуется предоставить работнику компьютер, факс, модем, техническую документацию, необходимую для исполнения работником трудовых обязанностей, в срок _____»

или

«Работодатель должен предоставить работнику телефон, модем, техническую документацию, которая будет необходима для исполнения работником трудовых обязанностей, в соответствии с утвержденным производственным планом (Приложение № 1)».

Если же такая обязанность возложена на работника, то условие может быть сформулировано следующим образом: «Работник должен сам обеспечить себя компьютером, принтером, факсом, телефонной связью и средствами доступа к сети Интернет»;

- о порядке и сроках возмещения работнику расходов, связанных с дистанционной работой, если по условиям договора он использует оборудование и иные программные и технические средства, принадлежащие ему либо арендованные

(статья 188, часть 1 статьи 312.3 ТК РФ). В договоре целесообразно четко прописать, какие именно расходы подлежат возмещению, какими документами они должны быть подтверждены и т.д.;

- о порядке использования работником средств защиты информации (установленном частью 8 статьи 312.2 ТК РФ) рекомендованными работодателем;
- о порядке, сроках и форме представления работником отчетов о выполненной работе (часть 1 статьи 312.3 ТК РФ) [17].

Можно включить дополнительные основания для расторжения трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя (часть 1 статьи 312.5 ТК РФ).

Важно, что трудовой договор о дистанционной работе можно заключить и в бумажном и в электронном виде через обмен между работником и работодателем электронными документами с использованием обеими сторонами усиленной квалифицированной электронной подписи (часть 4 статьи 312.1 ТК РФ, часть 1 статьи 5 Федерального закона от 06.04.2011 № 63-ФЗ «Об электронной подписи»). При этом работодатель должен в течение трех календарных дней с момента заключения договора направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением экземпляр договора в бумажном виде (часть 2 статьи 312.2 ТК РФ) [31].

В Приложении представлен разработанный нами образец трудового договора о дистанционной работе (Приложение 1).

3. Разумным будет установление трудовым договором механизма контроля за соблюдением дистанционным работником трудовой дисциплины. К примеру, оговорить способы и периодичность контактов работодателя с работником, а также время выходов работника на связь и их продолжительность. В частности, в трудовом договоре о дистанционной работе может быть предусмотрен режим ненормированного рабочего дня, однако это не будет означать, что дистанционный работник обязан постоянно работать сверхустановленного для него рабочего времени.

4. Законодателем не предусмотрена возможность перехода полностью на электронный документооборот для дистанционной работы. Однако подход судебных инстанций в Российской Федерации к доказательствам, полученным в электронной форме неоднозначен. В данном вопросе остается ожидать появления судебной практики, разъяснений высших судебных инстанций, которые отразят позицию судов по отношению к электронным документам, используемым в документообороте с дистанционными работниками.

5. В законодательстве требуются доработки и усовершенствование технических аспектов в целях расширения возможностей использования альтернатив усиленной квалифицированной электронной подписи, инструментов обмена электронными документами [21].

6. По нашему мнению, несколько несостоятельным предстает открытый перечень оснований для расторжения трудового договора с дистанционным работником.

Статья 312.5 ТК РФ устанавливает, что расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором. Поскольку работник в трудовых отношениях является слабой стороной, необоснованно становится представление столь широких полномочий работодателю. Возможно, было бы целесообразно в соответствующей норме ТК РФ прописать примерные основания для расторжения трудового договора с дистанционным работником, для того чтобы стороны правоотношения понимали, в каком направлении двигаться, предусматривая открытый перечень оснований для расторжения трудового договора.

7. Для того, чтобы в полной мере сформировать рынок дистанционной занятости необходимо разработать и принять нормативные правовые акты, которые узаконят концепцию дистанционной занятости и формализуют понятие рынка дистанционной занятости. Прежде всего, это отразится на ТК РФ. В него необходимо будет вносить изменения, которые должны будут соответствовать концепции дистанционной занятости. Необходимо обеспечение правовой защиты всех субъектов трудовых отношений на рынке дистанционной занятости в России.

Более того, создавая правовую базу рынка дистанционной занятости необходимо учесть, что рынок дистанционной занятости будет постоянно развиваться, а также не создавать нормативных барьеров, которые препятствуют изменениям в этой правовой базе [24].

Правовая база, которая обосновывает и обеспечивает существование рынка дистанционной занятости, может быть заложена в законодательные акты, которые стоит объединить в четыре группы.

Первая группа законов должна включать концепцию дистанционной занятости, в том числе все изменения, которые будут вноситься в данную концепцию в будущем. Кроме того, эти базовые, основополагающие законы должны иметь пространство для доработки и изменения с учетом развития рынка дистанционной занятости.

Вторая группа законов может быть разделена на три подгруппы.

Первая подгруппа охватывает свод законов, регулирующий взаимоотношения с работником, а также защищающие его права.

Вторую подгруппу можно представить в виде свода законов, который регулирует взаимоотношения с работодателем и защищают его права. Данный свод законов может включать в себя: законы, которые будут обеспечивать и регулировать права работодателей по отношению к работникам и инструменты воздействия на работников; законы, регулирующие ответственность работодателя в случае возникновения чрезвычайных ситуаций; законы, определяющие и регулирующие механизмы контроля над работниками и над проделанной ими работой; законы, которые регулируют взаимоотношения работодателя с профсоюзами работников; законы, регламентирующие формальные аспекты взаимоотношений работодателя с другими субъектами рынка дистанционной занятости.

Третья подгруппа объединена в свод законов, который будет регулировать взаимоотношения с государством и также защищать его права. Такая подгруппа может состоять из: законов, регламентирующих позицию, которую занимает государство на рынке дистанционной занятости; законов, регулирующих методы налогообложения работников и работодателей, присутствующих на рынке

дистанционной занятости; законов, которые обеспечат создание специализированной биржи труда для безработных, желающих трудиться дистанционным способом; законов, которые обеспечат государственные гарантии по защите интересов работников и работодателей.

К третьей группе законов следует отнести законы, которые будут определять механизмы регулирования и способы контроля рынка дистанционной занятости, урегулируют полномочия и права сторон трудовых отношений, а также возможности совершения прямого или косвенного вмешательства в управление этими механизмами и государства, и в тоже время профсоюзов, различных объединений работников и работодателей.

К четвертой группе законов, которые будут обосновывать и обеспечивать существование рынка дистанционной занятости, необходимо отнести законы, регулирующие мобильность законодательной базы, определяющей и регулирующей рынок дистанционной занятости. Данные законы обусловят своевременную и правильную трансформацию общей правовой базы, сохранение, но вероятно и увеличение эффективности упомянутой сферы рынка труда [22].

С институциональной точки зрения для рационального функционирования рынка дистанционной занятости в России уже возникла необходимость создания особого комитета, который будет регулировать рынок работников, занятых дистанционно, специальных институтов, которые призваны обеспечивать и координировать телеработу.

На наш взгляд, конкретные формы таких институтов могут быть разнообразными, например, такими как: национальный консультативный Совет по телеработе, специально созданная Комиссия (Комитет) при Департаменте здравоохранения и социального развития Российской Федерации, а также Трехсторонняя комиссия по телеработе с участием основных социальных партнеров и т.п. Основопологающими задачами работы такой структуры могут быть следующие: контроль за исполнением норм и законов, относящихся к правовой базе рынка дистанционной занятости; регулирование трудовых отношений, которые происходят на рынке дистанционной занятости; мониторинг рынка дистанционной

занятости и анализ процессов, происходящие на нем; разработка поправок, изменений и дополнений к правовой базе рынка дистанционной занятости; выполнение статистических исследований, касающихся рынка дистанционной занятости. Способом, с помощью которого возможно регулирование деятельности таких институтов, может быть создание общенациональной программы по развитию телеработы в России, которая включает разработку показателей, индикаторов, при помощи которых анализируются масштабы распространения дистанционной занятости.

Разработка и принятие законов определяющих, регламентирующих и регулирующих существование и развитие рынка дистанционной занятости, а также механизмов его контроля в ближайшее время создаст широкие перспективы дальнейшего развития этого сектора рынка труда. Это обеспечит выход России на международную арену дистанционного труда. Внутренний рынок труда расширится за счет увеличения спроса и предложения труда, путем привлечения туда категорий граждан, имеющих ограниченные возможности, женщин и т.д. В свою очередь появится возможность более эффективного использования трудовых ресурсов.

В случае затягивания и откладывания процесса формализации и формирования рынка дистанционной занятости могут возникнуть негативные последствия как для рынка труда, так в итоге и для всей российской экономики. Значительное отрицательное воздействие на данный сектор рынка труда и экономику России в целом может оказать утечка кадров за границу, недостаточный рост предложения и спроса труда, недостаточно рациональное использование рабочих ресурсов, рост теневого рынка труда и т.д. Поэтому необходимо как можно быстрее воплотить в действительности процесс, необходимый для формализации и окончательного формирования рынка дистанционной занятости в России [40].

Таким образом, проанализировав случаи из судебной практики, нами были выдвинуты основные предложения и рекомендации, направленные на совершенствование дистанционной работы, в том числе и в области законодательного регламентирования.

Заключение

Дистанционная форма труда, появившаяся в российском трудовом законодательстве недавно, уже стала востребованной у отечественных работодателей. Для многих работодателей она стала эффективным способом экономии, а для большого количества работников возможностью более рационального осуществления своей трудовой функции. В то же время данный вид занятости позволяет решать ряд региональных проблем, например, недостаток трудовых ресурсов в определенных отраслях и помогает в трудоустройстве малозащищенных слоев населения.

Важнейшей предпосылкой появления удаленной занятости явилось возникновение компьютерных технологий и их прогресс, а также наличие доступа в Интернет, с помощью которого возможна передача больших объемов информации между работодателем и работником, работающим вне офиса. В связи с этим началось и стремительное развитие теории о работе на расстоянии. В 1972 году был введен термин «телекоммьютинг» американским исследователем Джеком Ниллесом, а с 1980 года появляются первые телецентры в Европе. В России работа на расстоянии впервые стала обсуждаться примерно с 1995 года.

В настоящее время в современном международном праве существует немало нормативных правовых актов, которые предназначены для регулирования дистанционной занятости. В первую очередь к ним относятся Всеобщая декларация прав человека, принятая ООН 10.12.1948, а также ряд ключевых документов, утвержденных Международной организацией труда: Декларация МОТ «О целях и задачах Международной организации труда» от 10.05.1944, Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда, принятая в Женеве 18.06.1998 и Конвенции МОТ, ратифицированные СССР и Российской Федерацией.

В России дистанционная работа регламентируется Конституцией Российской Федерации от 12.12.1993, статьей 12 Федерального закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» и главой 49.1 ТК РФ, которая была введена в него Федеральным законом от 05.04.2013 № 60-

ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Дистанционную работу можно приравнять к надомной, ввиду некоторых схожих аспектов данных видов работ, например: рабочим временем и временем отдыха в обоих случаях работники распоряжаются самостоятельно, и порядок предоставления отпусков определяется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Впрочем, можно представить перечень различий этих видов занятости – результат работы, выполняемой дистанционным работником, представляет собой информацию, сведения или объекты интеллектуальной собственности, а у надомных работников это материальный продукт; дистанционные работники могут трудиться в любом месте, надомники только на дому, причем адрес проживания обязательно фиксируется в трудовом договоре; у надомных работников в обязательном порядке оформляется трудовая книжка, дистанционному работнику разрешается ее не оформлять и т.д.

Многие исследователи прогнозируют исчезновение офисного пространства к 2025 году. Данная тенденция вызвана, в том числе, и положительными чертами, которые присущи дистанционной работе. Главными достоинствами данной формы труда являются - колоссальная экономия на аренде рабочих площадей и налоговых выплатах для работодателя, экономия времени и денег на перемещение из дома на работу и обратно для работника, а также с помощью использования дистанционной занятости у работника появляется возможность сохранить рабочее место, а у работодателя ценного сотрудника. Важную роль играет то, что с помощью электронного документооборота можно избежать бумажной волокиты. Отрицательным моментом также является отсутствие возможности быстро передать возникшие задачи и проблемы с контролем работы таких работников. Работники в свою очередь, могут натолкнуться на мошенников при поиске дистанционной работы. Еще один минус дистанционной работы заключается в нехватке профессионального общения: работнику весьма часто не хватает оперативной информации, как официальной (например, об увольнениях и назначениях), так и неофициальной. Недостаток обратной связи с руководителем и профессионального

общения неизбежно сказывается на карьере специалиста, замедляется профессиональный рост.

Рассмотрев судебную практику в области дистанционного труда, которая сложилась в Российской Федерации, необходимо подчеркнуть, что она только начинает формироваться и на данный момент имеется небольшое количество вынесенных судебных решений в этой сфере. В основном дистанционные работники обращаются с исками в суд, считая свое увольнение незаконным, а также в связи с обвинением работников в дисциплинарном проступке в виде прогула, установленным работодателем. Многие судебные дела показывают недостаточность признаков выполнения работником именно дистанционной работы, вследствие чего судам сложно вынести объективное решение. К правовым барьерам развития дистанционной формы занятости, прежде всего, можно отнести консервативность нашего трудового законодательства, уделяющее внимание исключительно стандартному виду занятости работника, то есть выполнению работы на территории нанимателя.

Материалы судебной практики, которые были проанализированы в работе, доказывают, что законодательство о дистанционной работе имеет пробелы. По этой причине были предложены рекомендации по совершенствованию дистанционной работы в Российской Федерации, такие как: ввод дополнительных признаков, характеризующих дистанционность работы, которую выполняет работник; установление в трудовом договоре механизма контроля, с помощью которого дистанционный работник будет соблюдать трудовую дисциплину; доработка и усовершенствование технических аспектов для расширения возможностей использования альтернатив усиленной квалифицированной электронной подписи; закрепление в соответствующей норме ТК РФ примерных оснований для расторжения трудового договора с дистанционным работником и т.д. Также составлена примерная форма трудового договора о дистанционной работе.

Таким образом, дистанционная работа уже получила достаточное распространение за рубежом, и теперь становится все более актуальной и востребованной в России.

Список использованной литературы

Нормативно-правовые акты

1. Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // СПС «КонсультантПлюс»;
2. «О целях и задачах Международной организации труда»: Декларация МОТ (Филадельфия, 10.05.1944) // СПС «КонсультантПлюс»;
3. Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда (Женева, 18.06.1998) // СПС «КонсультантПлюс»;
4. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // СПС «КонсультантПлюс»;
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197ФЗ (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // СПС «КонсультантПлюс»;
6. «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»: Федеральный закон Российской Федерации от 05.04.2013 № 60-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс»;
7. «О занятости населения в Российской Федерации»: Федеральный закон Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 // СПС «КонсультантПлюс»;
8. «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования»: Федеральный закон Российской Федерации от 24.07.2009 г. № 212-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс»;
9. Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 16.01.2017 г. № 14-2/ООГ-245 // СПС «КонсультантПлюс»;

Литература

10. Азарова Е. Г., Бочарникова М. А., Егошина Л. А. и др.; отв. ред. Коршунова. Т. Ю. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных

категорий работников: научно-практическое пособие // Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ. 2015. - 400 с.;

11. Базжина В. А., Цыганкова И. В., Никишина О. Ю. Развитие нестандартных форм занятости в современной России // Российское предпринимательство, 2014, № 24 (270). – С. 71-76;

12. Васильева Ю. В., Шуралева С. В. Дистанционная работа в России: вопросы правоприменения // Вестник Пермского университета. Юридические науки, 2016, № 32. – С. 216-225;

13. Гладышева А. В. Инновационные формы занятости носителей трудового ресурса, имеющих ограничения к трудовой деятельности // Социально-экономические явления и процессы, 2012, № 10 (044). – С. 42-45;

14. Гладышева А. В. Особенности управления трудовыми ресурсами одной из специфических групп // Социально-экономические явления и процессы, 2012, № 3-4. – С. 54-61;

15. Гурова И. М. Дистанционная работа как перспективная форма организации труда для российских предпринимательских структур // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие), 2016, выпуск № 1 (25), том 7. – С. 151-155;

16. Закалюжная Н. В. Особенности, возникающие при реализации прав работника в дистанционном трудовом отношении // Трудовое право в России и за рубежом. 2015, № 4. – С. 42-46;

17. Закалюжная Н. В. Правовое положение работника в дистанционном правоотношении // Вестник Брянского государственного университета, 2015, № 1. – С. 185-190;

18. Закалюжная Н. В. Эволюция трудового договора и трудового правоотношения // Вестник Брянского государственного университета, 2013, № 2. – С. 133-138;

19. Леденева И. Ю. Преимущества и недостатки дистанционной работы // Молодой ученый, 2013, № 2. – С. 157-160;

20. Лелюк А. Россия сэкономит более 1 трлн рублей от перехода на дистанционную работу в 2020 году // Битрикс24, 2015, - С. 42-26;
21. Лешукова Н. Актуальные проблемы организации труда дистанционных работников // Трудовое право, 2015, № 8. – С. 81 – 89;
22. Луданик М. В. Дистанционная занятость в России: перспективы развития и проблемы регулирования // Уровень жизни населения регионов России, 2013, № 8. – С. 71-86;
23. Мартынова О. В. Удаленная занятость в России и перспективы ее развития // Молодой ученый, 2016, №2. – С. 542-545;
24. Олейникова О. Об изъянах законодательного регулирования труда дистанционных работников // Трудовое право, 2015, № 11. – С. 31-35;
25. Орлов В. Б., Бураншина Е. И. Менеджмент удалённого рабочего места: монография // Министерство образования и науки Российской Федерации, ФГБОУ ВПО «Югор. гос. ун-т», Институт менеджмента и экономики, каф. Менеджмента. – Ханты-Мансийск: Югорский формат, 2015. – 136 с.;
26. Орлов В. Б., Бураншина Е. И. Удаленная работа как новая реалья трудовых отношений: анализ факторов предрасположенности к удаленной работе // Вестник Югорского государственного университета, 2014, Выпуск 4 (35). – С. 40-46;
27. Певцова Е. А. Трудовое право: учебник / Е.А. Певцова. — Москва: Юстиция, 2017. — 206 с.;
28. Российская газета. Федеральный выпуск. 2016. № 7061 (193);
29. Рыженков А. Я., Мелихов В. М., Шаронов С. А. Трудовое право: краткий курс лекций. – М.: Изд-во Юрайт, 2014. – 203 с.;
30. Слесарев С. Дистанционный труд // Трудовое право, 2015, № 11. – С. 39 – 49;
31. Смирнова О. Г., Казакова Г. В. Трудовой договор с дистанционным работником: некоторые вопросы // Вестник Балтийского федерального университета им. И. Канта. Серия «Гуманитарные и общественные науки», 2014, № 3. – С. 143-147;
32. Сорокин А. Дистанционные работники: анализ споров по дисциплине // Трудовое право, 2015, № 11. – С. 51 – 58;

33. Степанов В. Дистанционные работники – новая категория работников в российском трудовом праве // Трудовое право, 2013, № 6. – С. 15-19;
34. Таран Ю. Е., Саванович С.В. Проблемы организации и управления работой фрилансеров посредством дистанционного менеджмента в России // Вестник молодежной науки, 2016, выпуск № 1 (3). – С. 87-92;
35. Трегубова В. М. Компьютерные технологии и дистанционная занятость работников // Журнал Социально-экономические явления и процессы, 2013, № 2 (048). – С. 117-120;
36. Филаткина А. П. Надомная и дистанционная работа: сравнительный анализ действующего законодательства // Трудовое право в России и за рубежом, 2015, № 1. – С. 11-13;
37. Хусяинов Т. М. Причины добровольного перехода сотрудников на занятость в сети Интернет // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского, 2014, № 1 (2). – С. 468-473;
38. Ширнина Т. Дистанционная работа и правильные трудовые отношения // Hrdocs – управление персоналом, 2015, № 5. – С. 25-29;
39. Щур-Труханович Л. В. Трудовой договор о дистанционной работе: содержание, особенности и реализация на практике // Кадры предприятия, 2014, № 9. – С. 65-81;
40. Юдин А. В. Стратегия управления дистанционной формой занятости // Вестник Омского университета. Серия «Экономика», 2012, № 4. – С. 121-125.

Приложение

Приложение 1

Пример трудового договора о дистанционной работе

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР о дистанционной работе

00.00.0000

№ 00

г. _____

(место нахождения организации)

_____ (наименование организации)

в лице _____,

(должность, фамилия, имя, отчество лица, уполномоченного
на заключение трудовых договоров)

действующего на основании _____,

(Устава, Положения, др.)

именуемое в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и

_____ (фамилия, имя, отчество)

именуемый(ая) в дальнейшем «Дистанционный работник», с другой стороны,
совместно именуемые «Стороны», заключили настоящий трудовой договор (далее -
договор) о нижеследующем:

1. Общие положения

1.1. Дистанционный работник обязуется лично выполнять указанную в пункте 2 настоящего договора трудовую функцию вне места нахождения Работодателя (его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем Работодателя, соблюдая при этом правила внутреннего трудового распорядка, а Работодатель обязуется обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными актами, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать Дистанционному работнику заработную плату.

1.2. Работа по настоящему договору является для Дистанционного работника _____.

(основным местом работы/работой по совместительству)

1.3. Настоящий договор заключается на определенный срок -

(срок, обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора)

1.4. Для проверки соответствия занимаемой должности Дистанционному работнику устанавливается испытание на срок _____ месяцев.

1.5. _____.

2. Условия выполнения трудовой функции

2.1. Дистанционный работник выполняет трудовую функцию по должности

_____ (наименование)

руководствуясь _____.

(Положением о структурном подразделении, должностной инструкцией, др.)

С указанными локальными нормативными актами, а также иными принимаемыми Работодателем локальными нормативными актами Дистанционный работник может быть ознакомлен путем обмена электронными документами между ним и Работодателем.

2.2. Содержание трудовой функции, указанной в пункте 2.1 настоящего договора, может уточняться посредством направления Работодателем Дистанционному работнику заданий.

2.3. При выполнении указанной в пункте 2.1 настоящего договора трудовой функции и для осуществления взаимодействия между Работодателем и Дистанционным работником по вопросам, связанным с ее выполнением, используются _____.

(сеть Интернет/иная информационно-телекоммуникационная сеть общего пользования)

2.4. Для выполнения указанной в пункте 2.1 настоящего договора трудовой функции Дистанционный работник использует предоставляемое(ые) Работодателем

_____ (оборудование/программно-технические средства/ средства защиты информации/иное)

согласно списку, приводимому в приложении 1 к настоящему договору (далее - имущество).

Указанное имущество в течение _____ дней со дня

(срок)

вступления настоящего договора в силу

предоставляется Работодателем Дистанционному

_____ работнику

_____ (в месте нахождения Работодателя/

по адресу, указанном Работодателем/Дистанционным работником/

по акту приема-передачи/иным способом)

2.5. Дистанционный работник представляет Работодателю отчеты:
 о выполненной работе _____;
 (в следующие сроки/со следующей регулярностью)
 об использовании предоставленного ему имущества _____.
 (в следующие сроки/
 со следующей регулярностью)

Указанные отчеты направляются Работодателю в электронной форме.

2.6. Работодатель в электронной форме подтверждает получение указанных в пункте 2.5 настоящего договоров отчетов в _____ с момента их получения.
 (срок)

2.7. _____.

3. Обязанности и права Дистанционного работника

3.1. Дистанционный работник обязан:

а) соблюдать нормативные правовые акты и локальные нормативные акты, непосредственно связанные с его трудовой деятельностью, условия настоящего договора;

б) соблюдать при выполнении трудовой функции требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

в) выполнять установленные нормы труда;

г) незамедлительно сообщить Работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

д) соблюдать установленный законодательством и локальными нормативными актами порядок работы с конфиденциальной информацией, с охраняемыми законом видами тайны;

е) в _____ - дневный срок представлять Работодателю информацию об изменении фамилии, семейного положения, места жительства, смене паспорта, иного документа, удостоверяющего личность, утере страхового свидетельства обязательного пенсионного страхования, других фактах и событиях, с которыми связывается необходимость совершения Работодателем юридически значимых действий;

ж) оказывать необходимое Работодателю содействие при расследовании несчастного случая на производстве (профессионального заболевания);

з) незамедлительно и любыми способами информировать Работодателя о гибели (уничтожении, изъятии, ином ограничении права пользования) переданного ему имущества Работодателя, о его неисправности и необходимости восстановления (ремонта);

и) незамедлительно и любыми способами информировать Работодателя об утрате возможности использования сети Интернет, в том числе в связи с запретом и (или) ограничением использования средств связи по решению суда и

предпринимаемых действиях по восстановлению возможности использования сети, продолжительности введенного судом запрета и (или) ограничения;

к) по требованию Работодателя направить Работодателю по почте заказным письмом с уведомлением нотариально заверенные копии документов, представленных при заключении настоящего договора в электронной форме, на бумажном носителе;

л) направлять Работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, по почте заказным письмом с уведомлением;

м) _____.

3.2. Дистанционный работник имеет право на:

а) обеспечение его работой, обусловленной настоящим договором;

б) своевременное получение в полном объеме заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

в) отдых установленной трудовым законодательством продолжительности;

г) прохождение профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации в порядке, установленном трудовым законодательством;

д) обязательное социальное страхование, в том числе от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

е) _____.

3.3. В случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ Дистанционный работник вправе или обязан обратиться к Работодателю с заявлением, предоставить Работодателю объяснения либо другую информацию, Дистанционный работник может сделать это в форме электронного документа.

3.4. _____.

4. Обязанности и права Работодателя

4.1. Работодатель обязан:

а) соблюдать трудовое законодательство, локальные нормативные акты, условия настоящего договора;

б) предоставить Дистанционному работнику работу, обусловленную настоящим договором;

в) своевременно доводить до Дистанционного работника планы, графики работы, задания;

г) выплачивать Дистанционному работнику заработную плату в размере и в порядке, установленных пунктами 6.1 - 6.3 настоящего договора;

д) ознакомить Дистанционного работника с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, указанными в пункте 2.4 настоящего договора;

е) _____.

4.2. Работодатель имеет право:

а) требовать от Дистанционного работника своевременного и качественного исполнения возложенных на него обязанностей;

б) применять к Дистанционному работнику меры поощрения за добросовестный эффективный труд в порядке, определенном _____;

(реквизиты локального нормативного акта о стимулировании персонала)

в) при наличии оснований для привлечения Дистанционного работника к дисциплинарной ответственности применять к Дистанционному работнику дисциплинарные взыскания;

г) в установленных Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, договором о материальной ответственности случаях и порядке привлекать Дистанционного работника к материальной ответственности;

д) направлять Дистанционного работника в служебные командировки, связанные с выполнением трудовой функции, в том числе в место нахождения _____;

(Работодателя/представительства Работодателя/иного обособленного Подразделения Работодателя)

е) _____.

4.3. _____.

5. Режим рабочего времени и времени отдыха

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха Дистанционного работника определяется в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя.

5.2. Взаимодействие между Дистанционным работником и Работодателем по вопросам выполнения трудовой функции осуществляется в часы, определяемые в соответствии с направляемыми сторонами друг другу электронными сообщениями о необходимости взаимодействия.

5.3. Ежегодный оплачиваемый отпуск установленной Трудовым кодексом РФ продолжительности (в том числе по частям) предоставляется Дистанционному работнику на основании его письменного заявления, направляемого Работодателю в электронной форме не позднее _____ до предполагаемой даты начала отпуска. (срок)

5.4. _____.

6. Заработная плата. Компенсации

6.1. Дистанционному работнику устанавливается должностной оклад в размере _____ в месяц.

6.2. Дистанционному работнику устанавливаются:

а) ежемесячная премия в размере _____ руб.

При выплате премии Работодатель руководствуется следующими критериями оценки работы: _____;

б) ежегодное вознаграждение по итогам работы за год в размере _____ от месячного должностного оклада;

в) _____.

(иные надбавки, доплаты, премии, вознаграждения, предусмотренные коллективным договором, локальным нормативным актом)

6.3. Заработная плата выплачивается Дистанционному работнику

_____ путем перечисления денежных средств (не позднее _____ / в _____ числах)

_____ путем перечисления денежных средств на счет _____.

(наименование банка, ИНН/КПП, БИК, корсчет, расчетный счет, лицевой счет Дистанционного работника)

6.4. Работодатель компенсирует Дистанционному работнику следующие затраты:

а) на подключение к _____

(сети Интернет, иной информационно-телекоммуникационной сети общего пользования)

- в соответствии с выставленным счетом провайдера, но не более _____;

б) на внесение абонентской платы за пользование сетью - в соответствии с выставленным счетом провайдера, но не более _____ в месяц;

в) на получение Дистанционным работником сертификата ключа проверки электронной подписи - в соответствии с выставленным счетом удостоверяющего центра, но не более _____;

г) на - _____ - _____.

(размер)

Выплата компенсации, указанной в подпунктах «а» - «в» пункта 6.4 настоящего договора, производится в течение _____ дней со дня представления Работодателю копии счета _____ путем перечисления денежных средств

(в форме электронного документа/
на бумажном носителе)

Дистанционному работнику.

Выплата компенсации, указанной в подпункте «г» пункта 6.4 настоящего договора, производится в следующие сроки и порядке _____.

7. Дополнительные основания прекращения трудового договора по инициативе Работодателя

7.1. Помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, настоящий договор может быть расторгнут по инициативе Работодателя по следующим основаниям:

а) утрата Дистанционным работником возможности использования

(сети Интернет/иной информационно-телекоммуникационной
сети общего пользования)

и неисполнение в связи с этим Дистанционным работником трудовой функции
длительное (более _____) время;
(продолжительность)

b) _____.
(иное основание)

7.2. О предстоящем увольнении по основаниям, указанным в пункте 7.1
настоящего договора, Работодатель информирует Дистанционного работника
путем направления электронного документа не менее чем за _____
до увольнения.

7.3. Ознакомление Дистанционного работника с приказом (распоряжением)
Работодателя о прекращении настоящего договора осуществляется в форме
электронного документа.

Работодатель в день прекращения данного договора обязан направить
Дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением
оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на
бумажном носителе.

8. Заключительные положения

8.1. В предусмотренных настоящим договором и Трудовым кодексом РФ
случаях обмена между сторонами электронными документами каждая из сторон
обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения
электронного документа от другой стороны в течение _____ с
момента получения. (срок)

8.2. Стороны достигли соглашения о том, что сведения о дистанционной
работе не вносятся в трудовую книжку Дистанционного работника.

Основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже
Дистанционного работника является экземпляр настоящего трудового договора.

8.3. По вопросам, не предусмотренным настоящим договором, стороны
руководствуются Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, локальными
нормативными актами.

8.4. Настоящий договор составлен в виде предназначенных для обмена
между сторонами электронных документов, подписанных электронными
подписями сторон, и считается заключенным и вступившим в силу со дня
получения.

Работодателем от Дистанционного работника электронного документа,
подписанного электронной подписью Дистанционного работника, и
подтверждения получения Дистанционным работником электронного документа,
подписанного электронной подписью Работодателя.

Не позднее 3 календарных дней со дня заключения настоящего договора
Работодатель обязан направить Дистанционному работнику по почте заказным

письмом с уведомлением оформленный надлежащим образом экземпляр данного договора на бумажном носителе.

8.5. _____.

Работодатель

Дистанционный работник

(адрес, ИНН, банковские и иные
Реквизиты

Паспорт: серия ____ N ____
выдан _____

Дата рождения _____
N страхового свидетельства
пенсионного государственного
страхования _____

Место жительства _____

[Электронная подпись]

[Электронная подпись]