

трудовой договор о дистанционной работе: актуальные проблемы теории и практики.

Научный руководитель – Бережнов Андрей Александрович

Мацнева Анна Михайловна

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Юридический факультет, Кафедра трудового права, Москва, Россия

E-mail: annamatsneva@ya.ru

Работа на дому с использованием информационно-коммуникационных технологий долгое время регулировалась институтами гражданского права, и лишь пару лет назад была введена глава 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников» [1].

В связи с тем, что институт трудового договора о дистанционной работе новый для трудового права, в теории и на практике существует ряд сложностей, на которые стоит обратить внимание.

Неоднократно Минтруд в своих разъяснениях указывал на невозможность заключения трудового договора о дистанционной работе с лицом, находящимся за пределами Российской Федерации, поскольку работодатель не в состоянии исполнять свои обязанности по обеспечению безопасных условий труда надлежащим образом в другом государстве [2]. Тем не менее некоторые обязанности работодателя в сфере труда по отношению к дистанционному работнику выполнить невозможно, например, обеспечение контроля за состоянием условий труда на рабочем месте, предотвращение аварийных ситуаций. [3]. Фактическая невозможность обеспечить безопасные условия труда на рабочем месте соотносится с конституционным принципом неприкосновенности жилища (поскольку, как правило, рабочим местом дистанционного работника является его дом) [4]. В то время как Минтруд призывает работодателей заключать с гражданами РФ, находящимися за границей, гражданско-правовые договоры, Минфин акцентирует внимание на статусе работника (является ли работник-гражданин РФ налоговым резидентом или нет), допуская возможность заключения трудовым договоров с такими работниками [5].

Поскольку дистанционная работа предполагает обмен электронными документами, трудовой кодекс предписывает использование электронной подписи. На практике возникает ряд сложностей с получением и эксплуатацией электронной подписи:

1) необходимо приобрести электронную цифровую подпись определенного вида (усиленная квалифицированная электронная подпись), в специализированном, аккредитованном удостоверяющем центре. Перечень аккредитованных удостоверяющих центров постоянно меняется, поскольку аккредитация либо прекращается, либо приостанавливается, что влечет признание такой подписи недействительной [6]. Соответственно, получается, что работодатель не исполнил обязанность по ознакомлению работников с рядом локальных актов «под роспись».

2) стоимость, сроки изготовления и получения, а также годового обслуживания самой электронной подписи и программного обеспечения к ней устанавливаются удостоверяющим центром самостоятельно, что приводит к дополнительным расходам работодателя [6].

Условие о рабочем времени и времени отдыха должно быть указано в трудовом договоре о дистанционной работе, иначе работник будет определять время работы по своему усмотрению, что приводит к ослаблению контроля со стороны работодателя.

Статья 57 ТК РФ в качестве одного из обязательных условий трудового договора предусматривает условия труда на рабочем месте, при этом согласно ч.3 ст. 3 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «о специальной оценке условий труда» специальная оценка условий труда дистанционных работников не проводится [1,7].

Ст. 81 трудового кодекса РФ допускает расторжение трудового договора по инициативе работодателя по дополнительным основаниям, указанным в кодексе и иных федеральных законах[1]. Статья 312.5 ТК РФ конкретизирует общие положения, закрепляя возможность расторгнуть трудовой договор по инициативе работодателя[1].

Правоприменительная практика в качестве таких оснований выделяет, в частности:

- неоднократное непредставление отчетов; [8]
- систематическое невыполнение плановых показателей;[9]
- нецелесообразность дальнейшего сотрудничества, производственная необходимость[10]

Существует точка зрения, что расширение перечня оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя противоречит защитной функции трудового права и не соответствует ст. 4 Конвенции МОТ №158 «трудовые отношения с работниками не прекращаются, если только не имеется законных оснований для такого прекращения, связанного со способностями и поведением работника или вызванного производственной необходимостью предприятия...» [11].

Многие части статьи 81 ТК РФ не применимы к дистанционному труду, постольку поскольку данная статья, закрепляющая расторжение трудового договора по инициативе работодателя, ориентирована на работников, которые находятся под контролем и на территории работодателя, а дистанционный труд подразумевает иное.

В результате проведенного исследования можно прийти к следующим выводам:

- 1) необходима более детальная законодательная регламентация определенных институтов главы 49.1 о дистанционном труде с целью их верного соотношения с общей частью трудового кодекса.
- 2) представляется возможным дополнить статью 312.5 о прекращении трудового договора с дистанционными работниками закрытым перечнем оснований его расторжения.

Источники и литература

- 1) Трудовой кодекс Российской Федерации федеральный закон от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.07.2017) (по состоянию на 15.10.2017) // СЗ РФ, 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 3.
- 2) Письмо Минтруда от 7.08.2015 N 17-3/В-410, письмо Минтруда от 5.11.2015 N 17-3/В-534, письмо Минтруда от 15.04.2016 N 17-3/ООГ-378// СПС «Консультант-Плюс».
- 3) Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) // Под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. М.: Норма; Инфра-М, 2015 // СПС "Консультант-Плюс".
- 4) Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. //Российская газета. 1993. 25 декабря (№237).
- 5) Письмо Министерства финансов РФ №03-04-06/10460 от 22.02.2017// СПС «Консультант-Плюс».
- 6) Федеральный закон от 06.04.2011 № 63-ФЗ «об электронной подписи»// СПС «Консультант-Плюс».

- 7) Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «о специальной оценке условий труда»// СПС «Консультант-Плюс».
- 8) Определение Верховного Суда Республики Башкортостан от 25.02.2016 N 33-2487/2016
- 9) Решение Дзержинского районного суда г. Перми Пермского края от 17.03.2016 N 2-809/2016.
- 10) Определение Московского городского суда от 2.07.2015 N 4Г-6071/15
- 11) Конвенция № 158 Международной организации труда «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (заключена в г. Женева 22 июня 1982 г.)// Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957-1990. Т. II. Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1983-1989.