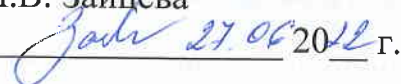


МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ГОСУДАРСТВА И ПРАВА
Кафедра гражданско-правовых дисциплин

РЕКОМЕНДОВАНО К ЗАЩИТЕ В ГЭК
Заведующий кафедрой
д-р юрид. наук, доцент
Л.В. Зайцева

 27.06.2022 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
магистерская диссертация

ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСТАНЦИОННЫХ ФОРМ ПРИМЕНЕНИЯ ТРУДА

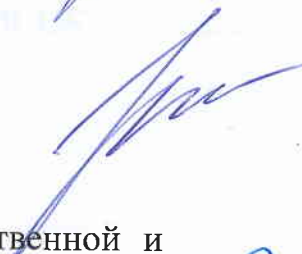
40.04.01 Юриспруденция
Магистерская программа «Магистр права»

Выполнила работу
студентка 2 курса
очной формы обучения



Чепурко
Глория Дмитриевна

Научный руководитель
канд.юрид. наук, доцент



Курсова
Оксана Александровна

Рецензент
Заведующий сектором государственной и
муниципальной службы Аппарата
Губернатора Тюменской области



Шигапова
Карина Римовна

Тюмень
2022

ОГЛАВЛЕНИЕ

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ И УСЛОВНЫХ ОБОЗНАЧЕНИЙ.....	1
ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСТАНЦИОННЫХ ФОРМ ПРИМЕНЕНИЯ ТРУДА.....	10
1.1. ПОНЯТИЕ, ПРИЗНАКИ И ОСОБЕННОСТИ ДИСТАНЦИОННОГО ТРУДА.....	10
1.2. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ДИСТАНЦИОННОЙ (УДАЛЕННОЙ) РАБОТЫ.....	21
1.3. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ФРИЛАНСА И ПЛАТФОРМЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ.....	37
ГЛАВА 2. РАЗВИТИЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ДИСТАНЦИОННЫХ ФОРМ ПРИМЕНЕНИЯ ТРУДА В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ.....	52
2.1. МЕЖДУНАРОДНЫЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ДИСТАНЦИОННОГО ТРУДА.....	52
2.2. ДИСТАНЦИОННЫЕ ФОРМЫ ПРИМЕНЕНИЯ ТРУДА: АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ.....	68
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	84
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	90

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ И УСЛОВНЫХ ОБОЗНАЧЕНИЙ

РФ – Российская Федерация

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации

ВЦИОМ - Всероссийский центр изучения общественного мнения

ОВЗ – ограниченные возможности здоровья

НПА – нормативно-правовой акт

ИТ – информационные технологии

ИКТ – информационно-коммуникационные технологии

ФЗ – федеральный закон

Минтруд РФ - Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации

ГД РФ – Государственная Дума Российской Федерации

ЭП – электронная подпись

ЭДО - электронный документооборот

ППО - первичная профсоюзная организация

МОТ – Международная организация труда

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Четвертая промышленная революция, активно обсуждаемая в настоящее время, связывается в первую очередь с цифровизацией всех сфер общественной жизни [Александрова, с. 125]. Действительно, в современном мире сложно найти сферу, влияние на которую не оказало бы развитие ИТ. Не исключением является и область трудовых правоотношений, где результатом данного процесса явилось возникновение и развитие института дистанционных форм применения труда.

Особую популярность такой формат работы имеет среди студентов, лиц с ОВЗ и тех, кто имеет маленьких детей, а также жителей сельских поселений и небольших городов. Это позволяет им осуществлять трудовые функции практически из любой точки мира без привязки к определенному рабочему месту, поскольку главным условием при этом является лишь наличие необходимого технического оборудования и возможность подключения к сети «Интернет».

Нетрадиционные, в том числе дистанционные формы труда для мира на сегодняшний день явление не новое, а широко применяемое в разных сферах деятельности: от медицины до программирования. Все больше становится бухгалтеров, юристов, менеджеров, работающих удаленно, не появляясь в офисе работодателя.

По данным на 2019 г., согласно анализу МОТ, те или иные элементы нетрадиционной занятости имеют в своей трудовой деятельности около 2 миллиардов работников во всем мире, что составляет 60,1% всех работающих [Перспективы занятости и социальной защиты в мире].

Дистанционный труд в России на практике «зародился» гораздо раньше того момента, когда был законодательно признан. Такая ситуация приводила к многочисленным спорам о природе и характере таких правоотношений в силу некоторых особенностей данной формы труда: является ли это гражданско-правовыми отношениями, подвидом домашнего труда или новым самостоятельным видом трудовых отношений? В связи с этим в РФ в 2013 г.

были внесены изменения в ТК РФ, которыми впервые на федеральном уровне была урегулирована дистанционная работа. Так, в России появился механизм законодательного регулирования одной из существующих форм дистанционного применения труда.

Процесс глобальной информатизации ещё более ускорился в связи с мировой пандемией новой коронавирусной инфекции COVID-19, которая внесла свои коррективы в обычное течение жизнедеятельности людей. Во всем мире множеству работников, трудившихся ранее на стационарных рабочих местах, пришлось вынужденно осваивать технологии дистанционного труда.

Так, по данным ВЦИОМ на 30 апреля 2020 г., в России число лиц, работающих удаленно, в период обязательной самоизоляции выросло в восемь раз по сравнению с периодами, когда у работодателей отсутствовала обязанность переводить своих сотрудников на удаленную работу [4.11].

Согласно данным совместного аналитического доклада ВЦИОМ и Social Business Group, только 2% опрошенных россиян, имеющих официальные трудовые отношения, до введения обязательных ограничений работали «из дома». Тогда как к маю 2020 г., то есть за один месяц, это число выросло до 16%. Такому резкому скачку в определенной мере способствовали ограничительные меры, направленные на борьбу с распространением COVID-19, в связи с которыми работодателям пришлось перевести часть своих сотрудников на удаленную работу.

Основными НПА, регулирующими этот вопрос, являлись Указ Президента РФ № 206 от 25 марта 2020 г. «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней» [1.8], Указ Президента РФ № 239 от 2 апреля 2020 г. «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» [1.9], а также Указ Президента РФ № 294 от 28 апреля 2020 г. «О продлении действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной

инфекции (COVID-19)» [1.10], в соответствии с которым нерабочие дни с сохранением заработной платы были продлены на целый месяц. Работодатели, не желающие терпеть огромные убытки от приостановления своей деятельности и имеющие возможности по обеспечению выполнения трудовой функции своими работниками из дома, перевели частично или полностью своих сотрудников на новый формат работы.

Так в РФ появилась новая форма дистанционного применения труда – удаленная работа, которая лишь с 01.01.2021 г. стала закреплена и урегулирована на федеральном уровне, став синонимом дистанционной работы, знакомой трудовому законодательству РФ ранее.

В связи с тем, что все большее количество людей сейчас стремятся перейти на онлайн-форматы работы, возникает необходимость в выделении и закреплении на законодательном уровне различных видов дистанционного труда, их разграничении. При этом важно соблюсти баланс интересов работодателя и работника, использующих такой формат осуществления трудовых правоотношений, так как дистанционный труд не всегда является однозначно положительным явлением для обеих сторон.

Таким образом, следует заключить, что пандемия COVID-19 раскрыла давно назревшую проблему современного российского трудового права - отсутствие гибкости законодательства, из которой вытекает сложность использования ИКТ для осуществления трудовой деятельности в условиях застывших механизмов правового регулирования.

Объект и предмет. Объектом исследования выступает совокупность общественных отношений, складывающихся в процессе реализации дистанционных форм применения труда.

Предметом исследования являются НПА разных уровней, регулирующие правоотношения в этой области, а также практика применения данных норм.

Цель и задачи. Целью исследования является анализ природы и сущности существующих форм применения дистанционного труда, выявление различий между ними, а также оценка целесообразности их разграничения и

урегулирования на законодательном уровне с позиции защиты интересов сторон таких правоотношений.

Цель исследования обуславливает необходимость решения следующих задач:

1. Раскрыть понятие и общие признаки дистанционного труда;
2. Исследовать природу различных видов дистанционного труда, выявить их общие и частные признаки;
3. Изучить опыт иностранных государств по правовому обеспечению различных дистанционных форм применения труда.
4. Оценить необходимость разработки и принятия правовых норм, регулирующих фриланс и платформенную занятость.

Научная новизна. Научная новизна диссертационного исследования заключается в том, что автором проведен правовой анализ применяемых на практике форм дистанционной занятости и предпринята попытка разработать возможные направления правового регулирования дистанционной (удаленной) занятости с точки зрения соблюдения баланса интересов как работников, реализующих трудовую функцию удаленно (используя ИКТ), так и работодателей, привлекающих таких работников на постоянной или временной основе.

Методологическая основа. В ходе исследования в рамках написания магистерской диссертации использовались такие методы исследования как анализ, дедукция, индукция, обобщение, исторический, социологический и сравнительно-правовой методы.

Теоретическая основа. Теоретической основой исследования выступили научные работы иностранных и российских исследователей, занятых изучением вопросов дистанционного труда и проблем его законодательного регулирования, в том числе труды Чесалиной О.В., Зайцевой Л.В., Митрясовой А.С., Лютова Н.Л., Дегтярева А.В., Бобкова В.Н., Черных Е.А., Шевчука А.В., Камского В.В., Избиеновой Т.А., Чупраковой А.О., Браун Е.А., Саурина С. А. и других.

Также в основу легли труды Александровой А.В., Котлярова И.Д., Ефимова В.А., Садовой Е.С., Панкратова А.В., изучающих влияние процесса информатизации на развитие трудовых отношений, в том числе на появление новых специфических видов применения труда, таких как дистанционная работа.

В своих научных трудах, посвященных анализу нетипичных форм занятости и, в частности, различных их аспектов, Чесалина О.В. отмечает необходимость регулирования тех видов дистанционного труда, которые на данный момент остались вне правового поля, чтобы распространить защитную функцию трудового права на всех занятых, независимо от того, речь идет о традиционных или нетрадиционных формах. При этом, по ее мнению, при законодательном закреплении крайне важно избежать возникновения правовых коллизий в связи с недостаточной определенностью понятий.

Доктор юридических наук, профессор Лютов Н.Л. также занимается вопросами феномена новой занятости. Он в своих работах отмечает как положительные, так и отрицательные явления, порожденные изменением традиционных форм занятости. Так, к примеру, он затрагивает такие проблемы как рост доли неустойчивых трудовых отношений среди трудоспособного населения, влекущий ослабление защитных механизмов трудового права. Помимо этого, Лютов Н.Л. в своих научных статьях доказательно излагает позицию о том, что новые формы занятости, а именно платформенная занятость, содержит признаки трудовых отношений, урегулированных ТК РФ.

Зайцева Л.В. называет вопрос о природе нетрадиционных форм занятости, в частности платформенной занятости, концептуальным. Она так же, как и Лютов Н.Л., увидела, что в новых формах занятости, несмотря на сходство с нетрадиционными формами, некоторые признаки трудовых правоотношений видоизменены либо отсутствуют. Однако, Зайцева Л.В. отмечает и наличие у платформенной занятости определенных признаков нетипичных трудовых отношений, что не позволяет дать однозначный ответ о принадлежности платформенной занятости к той или иной форме категории трудовых отношений.

Ефимов В.А., в свою очередь, акцентирует внимание читателя на более общих моментах, касающихся процесса развития нетрадиционных трудовых отношений. Он убежден, что дистанционный труд является предметом, находящимся на пересечении разных сфер: социологии управления, трудового права, информационных технологий и пр. В связи с этим исследователь считает, что и регулироваться данный феномен должен с позиций разных наук.

Садовая Е.С. в своих научных работах приходит к выводу о том, что переход от солидарности к индивидуальности в современных трудовых отношениях, то есть приобщение к дистанционным формам применения труда, происходит неравномерно, поскольку устой индустриального общества рушатся медленнее, чем формируются основы общества информационного. По ее убеждению, одной из наиболее серьезных проблем в свете наблюдаемых тенденций является рост непостоянной, низкооплачиваемой занятости «по запросу».

Помимо этого, в работе использовались НПА федеральных и региональных уровней, регулирующие область трудовых правоотношений, а также статистические данные, в том числе представленные в электронных средствах массовой информации.

Структура работы. Структура работы определена поставленными целями и задачами магистерской диссертации. Работа состоит из введения, двух глав, одна из которых состоит из трех параграфов, а вторая – из двух параграфов, а также заключения и списка использованной литературы.