

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

2022 г.

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА**  
магистерская диссертация

**ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ДИСТАНЦИОННЫХ  
РАБОТНИКОВ: ПРОБЛЕМЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ**

40.04.01 Юриспруденция  
Магистерская программа «Магистр права»

Выполнила работу  
студентка 3 курса  
заочной  
формы обучения



Борисова Анастасия  
Дмитриевна

Научный руководитель  
Д-р юрид. наук, доцент



Зайцева Лариса  
Владимировна

Рецензент  
Начальник юридического отдела  
АО «Мостострой-11»



Гаврина Юлия Игоревна

Тюмень  
2022

## ОГЛАВЛЕНИЕ

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ И УСЛОВНЫХ ОБОЗНАЧЕНИЙ .....	3
ВВЕДЕНИЕ .....	4
ГЛАВА 1. ДИСТАНЦИОННЫЙ ТРУД, КАК ОСНОВАНИЕ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ.....	9
1.1. ПОНЯТИЕ ДИСТАНЦИОННОГО ТРУДА И ДИСТАНЦИОННОГО РАБОТНИКА .....	9
1.2. ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСТАНЦИОННОГО ТРУДА КАК НЕТИПИЧНОЙ ЗАНЯТОСТИ.....	26
1.3. ОСОБЕННОСТИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ДИСТАНЦИОННОГО РАБОТНИКА С РАБОТОДАТЕЛЕМ .....	33
ГЛАВА 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР С ДИСТАНЦИОННЫМ РАБОТНИКОМ .....	39
2.1. ОСОБЕННОСТИ ПОРЯДКА ЗАКЛЮЧЕНИЯ И СОДЕРЖАНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ДИСТАНЦИОННЫМ РАБОТНИКОМ .....	39
2.2. ВРЕМЕННЫЙ ПЕРЕВОД РАБОТНИКА НА ДИСТАНЦИОННУЮ РАБОТУ ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ.....	50
2.3. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ДИСТАНЦИОННЫМ РАБОТНИКОМ .....	60
ГЛАВА 3. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ.....	69
3.1. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА ДИСТАНЦИОННОГО РАБОТНИКА.....	69
3.2. ОСОБЕННОСТИ РЕЖИМА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА ДИСТАНЦИОННОГО РАБОТНИКА .....	76
3.3. ОХРАНА ТРУДА ДИСТАНЦИОННОГО РАБОТНИКА .....	83
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	90
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	94

## СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ И УСЛОВНЫХ ОБОЗНАЧЕНИЙ

Абз. – абзац

Гл. – глава

Минтруд - Министерства труда и социальной защиты России

Минфин – Министерство финансов России

НДФЛ – налог на доходы физических лиц

НК – Налоговый кодекс

П. – пункт

Росстат - Федеральная служба государственной статистики

РФ – Российская Федерация

Ст. – статья

ТК - Трудовой кодекс

УКЭП – усиленная квалифицированная электронная подпись

ФЗ – Федеральный закон

ФНС – Федеральная налоговая служба

Ч. – часть

ЭЦП – электронная цифровая подпись

## ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. В связи с широким развитием и распространением информационно-телекоммуникационных технологий все большее значение приобретает такая форма нетипичной занятости как дистанционный труд. 05.04.2013 года в ТК РФ появилась новая глава 49.1, которая установила особенности правового регулирования труда дистанционных работников.

Распространение инфекции covid-19 способствовало широкому осуществлению работы вне офиса (удаленно), работодатель был вынужден поручать задания с помощью электронных систем документооборота, а работник обязан их выполнять. В связи с этим на практике возник ряд противоречий между реальной действительностью, происходящей в сфере трудовых отношений и действующим российским трудовым законодательством. 01.01.2021 г. в гл. 49.1 ТК РФ были внесены изменения, касающиеся возможности временного перехода дистанционных работников на дистанционную работу, закрепление исчерпывающего перечня оснований расторжения трудового договора с дистанционным работником, урегулирование порядка взаимодействия работника и работодателя и пр. Внесение новых изменений в части регулирования труда дистанционных работников требует их детального изучения в целях формирования единообразной правоприменительной практики.

Объектом представленного исследования являются трудовые отношения дистанционных работников.

Предмет - правовые нормы, регулирующие общественные отношения, возникающие в сфере правового регулирования труда дистанционных работников.

Целью исследования является изучение особенностей правового регулирования труда дистанционных работников.

Для реализации цели необходимо решить следующие задачи:

1. Определить понятие дистанционного труда и дистанционного работника;
2. Охарактеризовать дистанционный труд как нетипичную занятость;
3. Выявить особенности взаимодействия дистанционного работника с работодателем;
4. Установить особенности порядка заключения и содержания трудового договора с дистанционным работником;
5. Определить особенности временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя;
6. Изучить дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником;
7. Обозначить особенности организации труда дистанционного работника;
8. Определить особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника;
9. Установить особенности охраны труда дистанционного работника.

Методологическую основу исследования образуют общенаучные методы (диалектический, анализ, синтез, обобщение, аналогия) и методы частно-научного познания (формально-логический, сравнительно-правовой, системный).

Теоретической основой исследования послужили труды российских ученых в области права таких, как С.Э. Бахориной, Е.Н. Бородиной Ю.В., Е.А. Браун, Ю.В. Васильевой, А.Н. Воронова, Е.С. Герасимовой, З. Гибадуллиной, С.Ю. Головиной, И.Э. Гущиной, Л.В. Зайцевой, Н.В. Закалюжной, И.В. Иванова, Е.А. Кашехлебовой, Л.С. Кирилловой, О.А. Кожевникова, Т.Ю. Коршуновой, Д.Л. Кузнецова, А.М. Лушникова, М.В. Лушниковой, Н.Л. Лютова, А.В. Менкенова, Э.А. Мжаванадзе, Е.М. Офмана, М.М. Поповича, В. Степанова, В. Филиппова, Н.В. Черных, О.В. Чесалиной, С.В. Шуралевой, А. Яворской, а также зарубежных ученых таких как, Д. Фрайда, Д. Хенссона, Витторио Ди Мартино.

Апробация результатов исследования проведена в опубликованной научной статье Маслюкова А.Д. Особенности взаимодействия дистанционного работника и работодателя // Цифра и право. Сборник научных статей. Отв. редактор Л.В. Зайцева. Тюмень. 2021. С. 118 -125.

Научная новизна исследования состоит в выявлении и раскрытии особенностей правового регулирования труда дистанционных работников с учетом внесенных изменений в главу 49.1. Трудового кодекса Российской Федерации, а также выявление теоретических и практических проблем, связанных с правовым регулированием труда дистанционных работников, с формулированием предложений по их разрешению.

В работе обоснованы и сформулированы следующие выносимые на защиту положения:

1. Касаемо возможности выполнения дистанционной работы за рубежом у Министерства труда и социальной защиты России и Министерства финансов России сложилась диаметрально противоположные позиции. Минтруд исключает такую возможность, так как она не предусмотрена в ТК РФ, Минфин, в свою очередь, допускает заключения трудовых договоров о дистанционном труде с работниками, находящимися за границей. Предлагается закрепить в ТК РФ право дистанционных работников осуществлять свою трудовую функцию из-за рубежа и внести в ТК РФ коллизионную норму о применимом праве: «В случае если дистанционный работник осуществляет трудовую функцию из-за рубежа, к таким трудовым отношениям применяются нормы трудового законодательства РФ, за исключением ст. 312.7 ТК РФ».

Данная мера является вынужденной, не противоречит действующему законодательству и самое главное – такая занятость выйдет «из тени», поскольку в настоящий момент многие работники трудятся дистанционно из-за рубежа, руководствуясь письмами Минфина. В целях надлежащего исполнения работодателем обязанностей налогового агента, а именно правильного исчисления и уплаты НДФЛ, предлагается включать в трудовой договор о

дистанционном труде обязанность работника сообщать работодателю о пересечении границы РФ и изменении своего налогового статуса в этой связи.

2. Работодатель, нанимающий дистанционного работника, который будет осуществлять свою трудовую функцию из-за рубежа, не может в полной мере исполнять все свои обязанности в сфере охраны труда, например, расследовать несчастный случай на производстве или профессиональное заболевание. Поэтому предлагается внести изменение п. 1 Приказа Минтруда России от 20 апреля 2022 г. № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве». После слов «дистанционными работниками» дополнить: «за исключением дистанционных работников, осуществляющих трудовую функцию из-за рубежа». В таком случае несчастные случаи на производстве не подлежат расследованию.

3. В ст. 312.9 ТК РФ законодатель определяет механизм временного перевода на дистанционную работу. Если обратиться к определению «перевод», в ст. 72.1 ТК РФ, то можно сделать вывод о некорректности применения термина «перевод» в контексте статьи 312.9 ТК РФ, поскольку в данном случае у дистанционного работника не изменяется трудовая функция, он не меняет структурное подразделение, а также не переводится на работу в другую местность вместе с работодателем. В целях улучшения юридической техники, предлагается внести изменения в ст. 312.9 ТК РФ и изменить термин «временный перевод на дистанционную работу» на «временное установление условия о дистанционной работе».

4. В ч. 1 ст. 312.7 ТК РФ законодатель, устанавливая обязанности работодателя в области охраны труда, использует отсылочную норму (абз. 18, 21, 22 ч. 3 ст. 214 ТК РФ). Переходя к ст. 214 ТК РФ правоприменитель видит крупный правовой массив, большой перечень обязанностей с отсутствующей нумерацией. Ему приходится отсчитывать вручную необходимый абзац, что

может создать путаницу и стать причиной недоразумений. Предлагается в ст. 312.7 ТК РФ заменить ссылки на ст. 214 ТК РФ указанием конкретных обязанностей работодателя в сфере охраны труда.

5. ТК РФ не раскрывается следующий вопрос: является ли дистанционный работник лицом, чья трудовая функция связана только с применением информационно-телекоммуникационных систем (в т.ч. Интернет), или же он должен использовать информационно-телекоммуникационные сети общего пользования только для взаимодействия с работодателем. В последнем случае дистанционными работниками будут являться большее количество работников. В частности, к ним можно отнести риэлторов, дизайнеров, переводчиков, региональных представителей и других. В случае признания дистанционной работой вышеуказанных профессий, на таких работников не будут в полной мере распространяться обязанности работодателя, предусмотренные ст. 214 ТК РФ, а также не будет производиться специальная оценка условий труда, что представляется необоснованным. Необходимо отметить, что риск травматизма у указанных работников велик, поскольку они осуществляют свою трудовую функцию не только из дома с помощью информационно-телекоммуникационных сетей, но, в том числе, на территории работодателя, на территории клиента, а также на улице. Поэтому предлагается определить дистанционную работу в узком смысле, как трудовую деятельность, связанную с дистанционным осуществлением трудовой функции только применением информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования, осуществляемую вне места расположения работодателя.

Представляется справедливой точка зрения многих ученых, которые считают, что не следует отождествлять дистанционную работу с удаленной. Удаленная работа должна найти в трудовом законодательстве отдельное правовое регулирование.

Структура исследования состоит из введения, трёх глав, девяти параграфов, заключения и списка источников.