

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

ИНСТИТУТ ГОСУДАРСТВА И ПРАВА  
Кафедра трудового права и предпринимательства

РЕКОМЕНДОВАНО К ЗАЩИТЕ  
В ГЭК

Заведующий кафедрой  
д-р юрид. наук, доцент

Л.В. Зайцева

2019 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА  
магистра

ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ДИСТАНЦИОННЫХ  
РАБОТНИКОВ

40.04.01 Юриспруденция

Магистерская программа «Корпоративный юрист»

Выполнила работу  
Студентка 3 курса  
Заочной формы обучения

*НЕВ*

Николаева  
Екатерина  
Валерьевна

Научный руководитель  
доцент, канд. юрид. наук

*[Signature]*

Чикирева  
Ирина  
Павловна

Рецензент  
Ведущий юрисконсульт  
ООО «Восток Моторс»

*[Signature]*

Мусинова  
Елена  
Евгеньевна

Тюмень

2019 год

Николаева Екатерина Валерьевна. Проблемы правового регулирования труда дистанционных работников : выпускная квалификационная работа магистра : 40.04.01 Юриспруденция, магистерская программа «Корпоративный юрист» / Е. В. Николаева ; науч. рук. И.П. Чикирева ; рец. Е.М. Попков ; Тюменский государственный университет, Институт государства и права, Кафедра трудового права и предпринимательства. – Тюмень, 2019. – 86с.; Библиогр. список: с. 80-86 (64 назв.).

Ключевые слова: дистанционные работники, дистанционный труд, правовое регулирование.

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
1.1. ПОНЯТИЕ И ОСОБЕННОСТИ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ ПО РОССИЙСКОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ.....	7
1.2. ОПЫТ ЗАРУБЕЖНЫХ ГОСУДАРСТВ В ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ.....	18
ГЛАВА 2. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С ДИСТАНЦИОННЫМ РАБОТНИКОМ.....	30
2.1. ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ДИСТАНЦИОННЫМ РАБОТНИКОМ.....	30
2.3. ОСОБЕННОСТИ ИЗМЕНЕНИЯ И ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ДИСТАНЦИОННЫМ РАБОТНИКОМ.....	50
ГЛАВА 3. ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ.....	61
3.1. ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ.....	61
3.2. АНАЛИЗ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ ПО СПОРАМ, СВЯЗАННЫМ С ПРАВОВЫМ РЕГУЛИРОВАНИЕМ ДИСТАНЦИОННЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.....	67
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	74
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	80

## ВВЕДЕНИЕ

С развитием информационных технологий и Интернета работа на территории работодателя становится не единственной формой труда, у работника появляется возможность выбрать более удобный вариант работы, в том числе и работу на условиях удаленности от офиса работодателя, иными словами, - дистанционно. Такая форма трудовых отношений актуальна для крупных городов, когда имеются проблемы с транспортной инфраструктурой. Удаленная работа, в том числе, позволяет некоторым работникам (например, лицам с ограниченными возможностями здоровья, многодетным родителям, лицам, осуществляющим уход за престарелым) реализовать себя в профессии.

В наибольшей степени возможности дистанционной работы используются бухгалтерами, юристами, дизайнерами, программистами и т.д., которые довольно часто прибегают к такому механизму осуществления трудовой деятельности. Работник и работодатель в большинстве своем не встречаются лично, находясь в разных городах. Возможность внедрения удаленных рабочих мест в компании имеет большой потенциал в современном мире.

Несмотря на такие преимущества, следует отметить, что правовое регулирование дистанционной работы, началось сравнительно недавно, в 2013 году [3], когда в Трудовой кодекс РФ [2] (далее – ТК РФ) была введена глава 49.1, регламентирующая особенности труда дистанционных работников. Именно с этого периода системно начинает складываться законодательство по регламентированию дистанционной работы. Инициаторами внесения таких изменений в кодифицированный акт стал Российский союз промышленников и предпринимателей.

Необходимость регламентации такого рода отношений возникла в связи с увеличением спроса на удаленных работников. До принятия изменений в ТК РФ трудовая деятельность удаленных работников регулировалась положениями, относящимися к надомникам, хотя между надомным и

дистанционным трудом имеются довольно существенные различия, выражающие в характере работы, особенностях взаимоотношений с работодателем, результате работы.

Включение в ТК РФ отдельной главы 49.1 позволило решить некоторые проблемы, связанные с охраной труда дистанционных работников, защитить их трудовые права и разграничить дистанционную работу с надомным трудом как формой осуществления трудовой деятельности.

Обзор публикаций, посвященных дистанционной работе, показал, что в данном направлении исследования проводили Н.В. Закалюжная, Н.Н. Кострюкова, Т.Ю. Коршунова, Н.М. Саликов, А.В. Слепов, Л.В. Тихомирова, И. Шендрик и др. Работы этих и других ученых легли в качестве теоретической основы настоящего исследования. Однако следует отметить, что полноценного, комплексного исследования института дистанционной работы в настоящее время отсутствует. Именно в данном направлении видится дальнейшее развитие теоретической мысли.

Таким образом, актуальность настоящего исследования заключается в ежегодном увеличении спроса на удаленных сотрудников, отсутствием комплексных и полноценных исследований, посвященных правовому регулированию дистанционной работы, имеющимся пробелами в правовом регулировании такого вида трудовой деятельности.

Цель исследования заключается в анализе правового регулирования дистанционной работы по законодательству РФ.

Для достижения поставленной цели необходимо решить несколько задач:

1. Дать понятие и выявить особенности дистанционной работы по российскому законодательству.
2. Проанализировать опыт зарубежных государств в правовом регулировании дистанционной работы.
3. Выявить особенности заключения, изменения и прекращения трудового договора с дистанционным работником.

4. Обозначить специфику содержания трудового договора с дистанционным работником.

5. Выявить проблемы организации и условий труда дистанционных работников.

6. Провести анализ судебной практики по спорам, связанным с правовым регулированием дистанционных трудовых отношений.

7. Сформулировать предложения, направленные на совершенствование правового регулирования правоотношений по дистанционной работе.

Объектом исследования выступают общественные правоотношения, регулирующие дистанционную работу по законодательству РФ.

Предметом исследования выступают нормы российского и зарубежного законодательства, регулирующих условия труда дистанционных работников, материалы судебной практики и мнения ученых, опубликованных на страницах научной литературы.

В качестве методологической основы выступают методы и приемы, среди которых следует выделить формально-логические методы, системно-структурный, сравнительно-правовой, метод критического анализа, анализа документов и др.

Результаты полученного исследования могут быть использованы:

студентами для написания студенческих научно-исследовательских работ и в качестве дополнительного материала по курсу «Трудовое право»;

в качестве основы для разработки проекта закона, направленного на усовершенствование правового регулирования условий труда дистанционных работников.

Содержание работы может быть интересным дистанционным работникам и работодателям, которые в своем штате имеют или планируют иметь работников, работающих на условиях удаленной работы.

Структура работы в полной мере predetermined целью и задачами исследования. Работа включает в себя введение, три главы, заключение, список использованных источников.