

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

Заведующий кафедрой,
доктор юрид.наук, доцент
Л.В. Зайцева

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
магистра

«ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ДИСТАНЦИОННЫХ
РАБОТНИКОВ»

40.04.01 Юриспруденция
Магистерская программа «Корпоративный юрист»

Выполнила работу
студентка 3 курса
заочной формы обучения

Калинина
Полина
Андреевна

Научный руководитель
канд. юрид. наук, доцент

Чикирева
Ирина Павловна

Рецензент
Главный спец. отдела юрид. и
кадр. работы Департамента
труда и занятости населения
Тюменской области

Боголюбова
Ольга
Сергеевна

Тюмень
2020 год

СОДЕРЖАНИЕ

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ.....	3
ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О ТРУДЕ ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ.....	10
1.1. ПОНЯТИЕ И ОСОБЕННОСТИ ДИСТАНЦИОННОГО ТРУДА.....	10
1.2. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ.....	17
ГЛАВА 2. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С ДИСТАНЦИОННЫМИ РАБОТНИКАМИ.....	23
2.1. ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ДИСТАНЦИОННЫМ РАБОТНИКОМ.....	23
2.2. ОСОБЕННОСТИ ОХРАНЫ ТРУДА ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ.....	31
2.3. ОСОБЕННОСТИ ИЗМЕНЕНИЯ И ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ДИСТАНЦИОННЫМ РАБОТНИКОМ.....	37
ГЛАВА 3. РАЗВИТИЕ ДИСТАНЦИОННОГО ТРУДА В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ.....	43
3.1. ОСНОВНЫЕ ФОРМЫ ДИСТАНЦИОННОГО ТРУДА ЗА РУБЕЖОМ.....	43
3.2. ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ДИСТАНЦИОННОГО ТРУДА В РОССИИ.....	53
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	64
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	72

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

РФ – Российская федерация

ГК РФ – Гражданский кодекс Российской Федерации

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации

ИКТ – Информационно-коммуникационные технологии

УКЭП – Усиленная квалифицированная электронная подпись

И т. д. – и так далее

Др. – другое

С. – страница

ВВЕДЕНИЕ

Осуществление дистанционной трудовой деятельности является весьма актуальным и удобным способом исполнения трудовой функции, особенно на современном этапе распространения новой коронавирусной инфекции.

Дистанционный труд можно отнести к формам нетипичной трудовой занятости, так как основные характеристики, присущие традиционной трудовой деятельности отсутствуют, например, определенное рабочее место.

Актуальность данной работы заключается в том, что в настоящее время повышается число сотрудников, работающих дистанционно. Это может быть связано, в большей степени, с ростом информационных технологий. Дистанционный труд позволяет работникам быть достаточно мобильными и выполнять свою трудовую функцию, находясь в любом месте, даже вне офиса. На дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных гл. 49.1 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) [1.3].

Важно отметить, что осуществление трудовой деятельности посредством дистанционной занятости доступно людям разных возрастов: например, студентам, пенсионерам. Также, это позволяет людям с любым образованием, например, журналистика, юриспруденция, программирование, осуществлять свою деятельность вне офиса. Главное, что дистанционный труд предполагает своим результатом интеллектуальный продукт, который возможно сделать без привязки к месту. Так, особую актуальность дистанционный труд предполагает в связи с решением социальных проблем, т. к. сотрудник может найти такую работу из любой точки России.

Следует также добавить, что в настоящее время тема дистанционного труда набрала свои обороты в связи с наступлением пандемии «Covid-19». В связи с чем большое количество работников были вынуждены принудительно перейти на дистанционный режим работы, даже в том случае, если их трудовой

договор не содержал положений о таком переходе. Так, важно отметить, что трудовое законодательство не было доработано для такого крупного перевода сотрудников на удаленный режим. Тем самым, в настоящей работе описываются основные проблемы, которые в связи с повышением числа дистанционных работников стали видны на практике.

Необходимо подчеркнуть тот факт, что этап развития дистанционного труда в РФ еще начальный. Нормативная и теоретическая основа не сформирована должным образом, практика заключения дистанционных трудовых договоров недостаточно обобщена. Данные факты говорят о том, что назрела потребность детализированного исследования дистанционной занятости, как важного звена развивающегося рынка труда в РФ.

Институт дистанционного труда является актуальным и гармонично вписывается в существующую систему трудового права. Однако, несмотря на регламентированный характер, правовое регулирование труда дистанционных работников нельзя назвать достаточным, объём главы 49.1 ТК РФ весьма мал и даже рамочным образом не освещает вопросов, возникающих на практике и являющихся важными для сторон трудовых правоотношений.

Говоря об особенностях регулирования труда дистанционных работников, можно отметить, что их легко установить уже на основе норм трудового законодательства без дополнительного изучения правовой доктрины и судебной практики [Пасынкова, с. 198]. Условно исходя из вышеизложенного их можно разделить на несколько групп: особенности регулирования труда дистанционных работников, связанные с юридическим оформлением и порядком взаимодействия работника и работодателя; особенности организации и охраны труда; особенности прекращения трудовых отношений.

Более того, следует добавить, что в связи с началом пандемии и масштабным переходом сотрудников на дистанционный режим работы, трудовое законодательство оказалось не до конца готовым к такой ситуации. В связи с этим, 16 июня 2020 года в Государственную Думу Федерального

Собрания РФ был внесен проект Федерального Закона об изменении главы 49.1 в части регулирования труда дистанционных сотрудников [1.13].

Так, 26 ноября 2020 года на третьем чтении законопроект был принят. Авторы тщательно проработали спорные моменты, а также включили новые положения. Так, теперь работодатель будет обязан обеспечивать дистанционных сотрудников необходимой техникой, а в случае, если работник использует свою или арендует технические средства — выплатить компенсацию.

Более того, был принят пункт об увольнении дистанционного сотрудника, если он не выходит на связь в течение двух дней без уважительных на то причин.

Дополнительным пунктом, который отсутствовал на первом чтении стало введение простоя. Так, если работодатель не может обеспечить работника надлежащим оборудованием или работник не может выполнять свою трудовую функцию в связи со спецификой своей работы, время простоя будет оплачиваться по ТК РФ.

Принятие данного законопроекта, который вступает в силу с 1 января 2021 года только еще раз подтверждает высокую актуальность темы исследования и указывает на явные недостатки правового регулирования дистанционного труда, особенно в период пандемии.

В настоящей диссертации будет рассмотрено отличие между надомниками и дистанционными работниками, изучен вопрос правового регулирования труда дистанционных работников, их режима рабочего времени, времени отдыха, возможности привлечения к сверхурочной работе, а также порядок выплаты заработной платы и компенсации расходов, связанных с выполнением служебных обязанностей. Более того, основные проблемы регулирования труда дистанционных сотрудников и предложения по их совершенствованию.

Теоретическая основа данной темы в настоящее время не разработана до конца. Однако существует ряд авторов, труды которых составляют теоретическую основу исследования: Воробьева О. А., Лазарева И. В., Коссов

И.А., Ефимов В. А., Долженкова Ю.В., Сидоркина С. В., Лютов Н.Л., Васильева Ю.В., Шуралева С.В. Ряд данных ученых посвятили свои работы вышеупомянутой проблематике. Более того, основным законодательный акт нормативной базы исследования – ТК РФ, в частности гл. 49.1.

Коссов Иван Александрович посвятил свою научную статью такому виду трудового договора в РФ, как дистанционный. В своей статье автор рассматривает особые условия для договора с дистанционным сотрудником, а также проводит анализ специфики процедуры его заключения и расторжения. [Коссов, с. 111]

В статье Ефимова В.А. [Ефимов, с.35] отмечаются факторы популяризации дистанционного труда с применением специальных технологий. К этим факторам следует отнести снижение многих затрат работодателя и работника, повышение мобильности сотрудников, возможность привлечения специалистов на расширенной географии, улучшение трудовых процессов.

В своей статье Долженкова Юлия Вениаминовна, Сидоркина Светлана Викторовна – “Дистанционная занятость в России: современное состояние и перспективы развития”, обращают внимание на то, что благодаря повсеместному использованию сети Интернет, распространение дистанционной занятости набирает обороты. [Долженкова, Сидоркина, с. 157]

Лютов Никита Леонидович в своей статье – «Дистанционный труд: опыт Европейского Союза и проблемы правового регулирования в России» рассматривает правовую регламентацию дистанционного труда в контексте трансформации трудовых отношений в современном мире и возникновения новых, нетипичных форм занятости. Он также приводит в пример опыт различных стран и определенные соглашения в сфере дистанционного труда. Более того, автором произведена оценка законодательных норм о дистанционной занятости в РФ. [Лютов, с. 31]

Васильева Ю. В., Шуралева С.В. рассматривают в своей статье мнение судов по делам, связанным с дистанционной занятостью. Они преследовали цель

исследовать применение законодательства о дистанционном труде в РФ на примере судебных решений. [Васильева, Шуралева, с.216]

В качестве объекта исследования выступают общественные отношения в сфере дистанционной занятости.

Предмет исследования – это совокупность правовых норм, направленных на регулирование труда дистанционных работников, кроме того, анализ судебной практики в данной сфере.

Методологической основой исследования является система различных приемов и методов, а именно: формально-логические методы исследования (метод аналогии, сравнения, наблюдения, описания, систематизации), формально-юридический, историко-правовой, сравнительно-правовой, системного анализа.

Научная новизна дипломной работы заключается в широком изучении темы, выявлении новых проблем в вопросе регулирования труда дистанционных работников, а также в формулировке дополнительных предложений по совершенствованию законодательства в сфере дистанционного труда, которые ранее не были предложены.

Теоретическая значимость исследования направлена на формулировку теоретических положений для решения актуальных проблем темы исследования. Тогда как практическая значимость данного исследования заключается в том, чтобы содержащиеся в ней предложения и рекомендации были использованы при разработке и совершенствовании конкретных мер, для улучшения эффективности правового регулирования дистанционного труда в РФ.

Апробация результатов исследования в магистерской диссертации заключается в публикации научной статьи на тему: «Особенности регулирования труда дистанционных работников». Научный журнал: «Студенческий вестник» № 40(138).

Цель исследования выпускной квалификационной работы заключается в комплексном углублении теоретических знаний и практическом анализе основ законодательного регулирования труда дистанционных работников, применение

норм о дистанционном труде на практике, а также явных пробелов в нормативно-правовом регулировании данного правового института и формулирование предложений по их устранению.

На достижение этой цели направлены следующие задачи:

- определить понятие и особенности дистанционного труда;
- дать характеристику правовым основам осуществления дистанционного труда в РФ;
- проанализировать особенности заключения, изменения и расторжения трудового договора с дистанционным работником;
- рассмотреть особенности охраны труда дистанционных работников;
- дать характеристику основным формам дистанционного труда в зарубежных странах;
- определить особенности развития дистанционного труда в РФ.

Структура работы определена целью и задачами исследования. Работа включает в себя введение, три главы, заключение и список источников.