

7. Fugazza M., Maur J.-C. Non-tariff barriers in CGE models: How useful for policy? / Journal of Policy Modeling. — 2008. — Vol. 30, No. 3, pp. 475-490.
8. Liu L., Yue C. Non-tariff barriers to trade caused by SPS measures and customs procedures with product quality changes. / Journal of Agricultural and Resource Economics. — 2009. — Vol. 34, No. 1, pp. 196-212.

## **АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ В СВЕТЕ МОДЕРНИЗАЦИИ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ**

**В.А. Шкурский,**  
магистрант ИГиП ТюмГУ  
[neogenz@yandex.ru](mailto:neogenz@yandex.ru)

**Научный руководитель:**  
**Т.А. Анбрехт,**  
доцент кафедры трудового права и  
предпринимательства ИГиП ТюмГУ,  
кандидат юридических наук, доцент

Процесс перехода к инновационной экономике приводит к изменениям сложившейся структуры занятости населения, которые сопровождаются сокращением неэффективных рабочих мест, развитием инновационных направлений деятельности, расширением сферы услуг и возникновением новых направлений занятости. В этих условиях рынок труда стимулирует создание новых эффективных рабочих мест, включая гибкие формы занятости.

В связи с непрерывным и интенсивным развитием информационных и коммуникационных технологий растёт популярность трудоустройства граждан в сфере дистанционной работы. Работнику теперь вовсе не обязательно быть привязанным к рабочему месту, к рабочему графику и коллективу, в то же время работодатель может сэкономить на аренде офиса и иных затратах, связанных с обеспечением рабочего места [1].

Рост популярности дистанционного труда вызвал необходимость повышения степени правового регулирования труда дистанционных работников. Так, 19 апреля 2013 года вступил в силу Федеральный закон от 5 апреля 2013 года №60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [2]. Статья вторая данного Закона ввела в действие новую главу 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации [далее — ТК РФ]. Глава 49.1 ТК РФ теперь носит название «Особенности регулирования труда дистанционных работников» и устанавливает особенности регулирования труда сотрудника организации, работающего дистанционно [3].

Повышенное внимание со стороны государства к проблеме развития рынка труда нашло своё отражение в п. 6 раздела 3 Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утверждённой распоряжением Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. №1662-р, поскольку гибкий эффективно функционирующий рынок труда является важнейшей составляющей инновационной экономики [4]. Таким образом, актуальность работы обусловлена именно ростом популярности сферы дистанционной работы и законодательской деятельностью, относящейся к ней.

Цель данной работы — выделить основные проблемы правового регулирования труда дистанционных работников в России и предложить пути их решения.

Согласно ч. 1, ст. 312.1 ТК РФ под дистанционной работой понимается выполнение определённой трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с её выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет».

В процессе изучения главы 49.1 ТК РФ, а также анализа судебной и правоприменительной практики были выявлены проблемы, связанные с использованием труда дистанционных работников, которые требуют совершенствования правового регулирования.

Так, одной из проблем, возникающих при применении положений данной главы, является использование нового для трудового права способа коммуникации между работником и работодателем — обмена электронными документами. Данное нововведение является достаточно удобным для работодателя, так как оно позволяет упростить делопроизводство и свести к минимуму пересылку значительного числа бумажных документов по почте.

Но стоит отметить, что глава 49.1 ТК РФ не регламентирует саму процедуру обмена электронными документами. Так, например, не указаны сроки данной процедуры, формат обмена, а также то, какой именно юридический факт можно считать подтверждением получения документа. Думается, что более детальная регламентация нового способа взаимодействия между работником и работодателем является оправданной и поможет избежать возникающих на практике проблем.

Кроме того, согласно ч. 4, ст. 321.1 ТК РФ условием такого обмена является использование усиленных квалифицированных электронных подписей дистанционным работником (или кандидатом для работы) и работодателем. Порядок использования электронных подписей при совершении юридически значимых действий регулируется Федеральным законом от 06.04.2011 №63-ФЗ «Об электронной подписи» [5].

Конечно, работодатель не имеет права требовать от потенциального дистанционного работника изготовить электронную подпись и тем более не может отказать ему в заключении трудового договора по причине того, что работник не желает использовать процедуру обмена электронными документами, так как данный отказ является дискриминационным, что противоречит статье 64 ТК РФ.

Усиленная квалифицированная подпись необходима для того, чтобы электронный документ был равнозначным бумажному документу, что прямо следует из ч. 1, ст. 6 ФЗ «Об электронной подписи». Но сама процедура получения усиленной квалифицированной подписи является достаточно непростой. Для этого дистанционный работник должен пройти процедуру получения ключа: обратиться в удостоверяющий центр, получить сертификат ключа проверки электронных подписей, который будет действовать определенный срок, установить необходимое программное обеспечение и пр. Кроме того, использование электронной подписи требует технической подготовки сторон и относительно высоких затрат на её выполнение, в том числе, со стороны работника (так, стоимость пакета по изготовлению и обслуживанию одной электронной подписи в городе Тюмени составляет в среднем 6000-7000 рублей [6]), поэтому целесообразно предусмотреть в качестве альтернативы вариант обмена документами посредством направления сканированных копий без использования электронной подписи.

Но стоит отметить, что в случае возникновения споров, связанных с применением труда дистанционных работников и использованием электронного документооборота без электронной подписи, в судебной практике использование таких документов, признаётся как несоответствующее закону.

Так, например, Апелляционным определением Омского областного суда от 22.01.2014 N 33-187/2014 был восстановлен работник, которого неправомерно уволили после представления им сканированной копии заявления об увольнении по собственному желанию [7].

Ещё одной проблемой, возникшей в судебной и правоприменительной практике, стала ситуация, связанная с районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера.

Как следует из определения Верховного Суда РФ от 06.05.2011 г. №78-В11-16 [8] — исходя из системного толкования Преамбулы Закона Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. №4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», части 2 статьи 146, статьи 148, статьи 315 и всей главы 50 ТК РФ, устанавливающих повышенную оплату труда за работу в особых климатических условиях [9], положений части 3 статьи 37 Конституции Российской Федерации, предусматривающей право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации [10], выводы суда кассационной инстанции о том, что выплата районного коэффициента и процентной надбавки связана только с местностью, в которой находится организация, а не с местностью, в которой лицо выполняет трудовые обязанности, являются неправильными, несоответствующими указанным положениям закона. Подобная позиция нашла своё отражение и в Постановлении Президиума Московского городского суда от 24.02.2012 г. по делу №44г-19 [11].

Таким образом, как и в случае с работниками, которые не относятся к дистанционным — работодатель обязан обеспечить предоставление предусмотренных законом надбавок и гарантий дистанционным работникам, если место их фактической работы относится к соответствующим регионам. За несоблюдение таких обязательств предусмотрено привлечение к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ [12].

На практике ситуация может осложняться тем, что дистанционный работник после заключения трудового договора может сменить место жительства, переехав в регион, который относится к районам Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, где согласно ст. 315 ТК РФ оплата труда осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате. Представляется, что в данном случае работодателю стоит прописать в трудовом договоре условие, по которому работник будет обязан предупредить работодателя о смене места жительства за оговоренный срок.

Ещё одной проблемой является процедура прекращения трудового договора о дистанционной работе. По аналогии с главой 49 ТК РФ законодатель включил в ст. 312.5 положение, согласно которому расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором, т. е. фактически по открытому перечню оснований.

Представляется, что заимствование данного положения из гл. 49 ТК РФ является нецелесообразным.

Безусловно, установленные трудовым договором о дистанционной работе дополнительные основания его расторжения по инициативе работодателя не должны носить дискриминационный характер. Но подобное исключение из общего правила может привести к злоупотреблению правом со стороны работодателя по отношению к дистанционному работнику. Поэтому представляется верным дополнить ст. 312.5 ТК РФ перечнем дополнительных оснований увольнения сотрудника по инициативе работодателя.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что внесенные в Трудовой кодекс РФ изменения являются положительным моментом, так как их отсутствие приводило к тому, что значительное число граждан при фактических складывающихся трудовых отношениях предпочитали не заключать трудовой договор или заменять его гражданско-правовым договором из-за отсутствия соответствующего правового регулирования [13]. Но вместе с тем, внесенные изменения нуждаются в дополнительной корректировке и уточнении в целях приведения законодательства в соответствие с возникающими потребностями общества.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Степанов В. Дистанционные работники — новая категория работников в российском трудовом праве // Трудовое право. — 2013. — №6. — С. 9-17.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации: федеральный закон от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ: по сост. на 20 марта 2016 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. — 2002. — №1 (ч. 1) — Ст. 3
3. О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года: распоряжение Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. N 1662-р: по сост. на 20 марта 2016 г. [Электронный ресурс] // Собрание законодательства Российской Федерации. — 2008. — №47 — Ст. 5849
4. Об электронной подписи: федеральный закон от 06 апреля 2011 г. №63-ФЗ по сост. на 20 марта 2016 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. — 2011. — №15. — Ст. 2036.

5. ЭЦП в Тюмени: создание и получение [Электронный ресурс] // Современные Информационные Системы [сайт]. — URL: <http://sis-companу.ru/esp/tjumen/> (дата обращения: 20.03.2016).
6. О восстановлении на работе в должности регионального представителя и взыскании заработной платы за период вынужденного прогула: апелляционное определение Омского областного суда от 22 января 2014 г. по делу N 33-187/2014 [Электронный ресурс]. — Документ опубликован не был. — Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 20.03.2016).
7. Об оставлении в силе решения суда первой инстанции в части взыскания задолженности по заработной плате и компенсации за неиспользованный отпуск: определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 06 мая 2011 г. N 78-В11-16 [Электронный ресурс]. — Документ опубликован не был. — Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 20.03.2016).
8. О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях: закон РФ от 19 февраля 1993 г. №4521-1 по сост. на 20 марта 2016 г. // Российская газета. — 1993. — №73.
9. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г.: по сост. на 20 марта 2016 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. — 2009. — №4. — Ст. 445.
10. Дело о взыскании денежных средств, недоплаченных коэффициентов и надбавок по заработной плате: постановление президиума Московского городского суда от 24 февраля 2012 г. по делу N44г-19 [Электронный ресурс]. — Документ опубликован не был. — Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 20.03.2016).
11. Пчелкина П., Рейзман Е., Абрамова М., Синицына Ю., Брянцев А., Свистунова Н. Дистанционные работники: беседа с экспертами // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. — 2013. — №6. — С.11-23.