

ПРАВОВОЙ СТАТУС РАБОТНИКОВ НАДОМНОГО ТРУДА. ИСТОРИЧЕСКИЙ АСПЕКТ И ПРАВОВОЙ СТАТУС ПО ТРУДОВОМУ КОДЕКСУ РФ

THE LEGAL STATUS OF HOME-BASED
WORK. HISTORICAL ASPECTS AND
LEGAL STATUS OF LABOR CODE OF

Yu. Poltavets

Student, Magnitogorsk State University, Magnitogorsk

E. Chigintseva

Supervisor, Ph.D., Associate Professor, Limor, Magnitogorsk
State University, Magnitogorsk

melody.julia@yandex.ru

Полтавец Юлия Николаевна

Студентка,

Магнитогорский государственный
университет, г. Магнитогорск

Чигинцева Елена Геннадьевна

Научный руководитель, К.п.н., доцент ЛИМОР,
Магнитогорский государственный
университет, г. Магнитогорск

Материалы международной научно-практической конферен-
ции "Экономика и управление в XXI веке: теория, методоло-
гия, практика", г.Москва, 30 ноября 2012 года.

В эпоху процветания информационных технологий и развития механизмов правового регулирования трудовой деятельности возникает огромное количество разновидностей найма работников. Существует "классический" наём, который подразумевает работу в здании организации, подчинение порядкам, установленным в ней, и существует "нетипичный" наём, заключающийся в дистанционной работе вне офиса. Однако ТК РФ помимо классического трудоустройства захватывает область более близкую к отношениям гражданско-правового характера – надомный труд. Данный аспект порождает множество споров о правовом статусе работников надомного труда. Именно сейчас, когда такие формы занятости, как "фрилансинг" и "аутсорсинг" распространены в массовом масштабе, необходимо найти точки соприкосновения надомного труда с формами занятости населения, урегулированными как трудовым, так и гражданским кодексами РФ, путем раскрытия их исторических аспектов и характеристики в современных условиях.

В соответствии со статьей 56 Трудового кодекса РФ трудовой договор – соглашение, заключенное между работодателем и работником, на основе взаимных обязательств по обеспечению выполнения определенных трудовых функций в организации. Остальные формы занятости населения регулируются гражданским кодексом РФ и выражаются в форме гражданско-правового договора. Согласно статье 420 ГК РФ гражданско-правовым договором является соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей. Проанализировав определение гражданско-правового договора можно увидеть, что

данный вид отношений также основан на взаимных обязательствах. Единственное, что уточняет ГК РФ так это количество сторон, участвующих в заключении договора. Но прежде всего гражданско-правовые отношения – это отношения, направленные на получение конечного результата при осуществлении определенного объема работ. Более подробно с различиями трудовых и гражданско-правовых отношений можно ознакомиться в статье Г. А. Соколовой [9]. Надомный труд аккумулирует в себе черты двух видов правовых отношений и на данный момент данная категория занятости населения олицетворяет интеллектуальный труд журналистов, переводчиков, программистов, дизайнеров и других специалистов.

Исторически развитие надомного труда берет свое начало в XVIII–XIX веках в период промышленного подъема и главной причиной появления надомных работников являлся избыток трудовых ресурсов. Исторические аспекты были проанализированы на основе статьи Е. С. Заиченко. В период индустриализации в РСФСР позиции надомного труда впервые были закреплены в КЗоТ РСФСР в 1922 году, где использовался термин "квартирники". В декрете СНК РСФСР от 2 июля 1923 года "Об изъятиях по распространению кодекса законов труде издания 1922 года на квартирников" квартирниками называли лиц, выполняющих у себя на дому работу по найму, с использованием исключительно личного труда и материалов работодателя. Уже в то время работодатели вносили взносы за социальное страхование за каждого квартирника. Данный законодательный акт также предусматривал дополнительные условия прекращения договора, а также выдачу расчетных книжек с целью избежания со-

крытия трудовых договоров с квартирниками [3]. Это демонстрирует тот факт, что государство первоначально пыталось защитить лиц, которые не могли работать в месте нахождения организации в силу своих ограниченных физических возможностей. Действительно, надомный труд первоначально представлял именно эту категорию лиц.

Документом, который расширил правовой статус надомников было Постановление СНК РСФСР от 15 ноября 1928 года "Об условиях труда квартирников". Если ранее работа выполнялась из материалов работодателя, то теперь они могли быть приобретены надомником или работа могла выполняться из подсобных материалов работника. Данный законодательный акт устанавливал новые правила оплаты простоев и порядка предоставления отпуска работникам надомного труда. Важно отметить, что область деятельности надомников не была ограничена, но особое развитие можно было наблюдать в текстильной, трикотажной и галантерейной промышленности [3].

Госкомтруда СССР 29 сентября 1981 года утверждает "Положение об условиях труда надомников", которое также на сегодняшний день может регулировать надомный труд в РФ, помимо трудового кодекса. Положение определяет надомников как лиц, заключивших трудовой договор с организацией о выполнении работы на дому личным трудом из материалов и с использованием орудий и средств труда, выделяемых предприятием, либо приобретаемых за счет средств этого предприятия. Преимущество по заключению договора на дому имеют женщины с детьми до 15 лет, инвалиды и пенсионеры. Их отношения с организацией фиксировались в трудовой книжке, а отпуск предоставлялся в количестве 15 дней. Тем не менее, это положение не предусматривало ответственности работодателей в случае неисполнения указанных правил [3].

КЗоТ РСФСР 1971 года указывает, что труд надомных работников может регулироваться законодательством, что дало таким субъектам, как Республика Саха (Якутия) возможность принять нормативный правовой акт, регулирующий труд надомников на учебно-производственных комбинатах. Правительство Республики Саха (Якутия) утвердило "Примерное положение об учебно-производственных комбинатах в Республике Саха (Якутия)" от 02 июля 1996 года № 274 [3]. Этот документ позволял незанятому населению и инвалидам получить образование для работы в сфере алмазообрабатывающей, камнеобрабатывающей и ювелирной промышленности в условиях рыночной экономики.

Международная организация труда в свою очередь тоже приняла соответствующую конвенцию о надомном труде № 177 в 1996 году, где надомный труд является работой, которую надомник выполняет либо по месту жи-

тельства, либо в других непроизводственных помещениях за вознаграждение с целью производства товаров или услуг [7, с. 252].

Возвращаясь к современности необходимо отметить, что трудовой кодекс РФ содержит три статьи, регулирующие труд надомников. Они регламентируют условия труда и расторжения трудового договора с надомниками. ТК РФ характеризует надомника как лицо, выполняющее работу на дому с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет. Содержательно это понятие соответствует тому, которое было дано в положении 1981 года. Несмотря на то, что надомный труд регулирует ТК РФ, отношения между надомником и работодателем обладают некой спецификой, которая позволяет увидеть "точки соприкосновения" с гражданско-правовыми отношениями. Предметом трудового договора является осуществление конкретной трудовой функции, гражданско-правового – выполнение конкретной работы или услуги, надомный труд подразумевает оплату за затраченный труд. Надомник получает заработную плату систематически.

О. В. Моцкая в своей работе анализирует степень регламентации надомного труда в РФ, на основе которой можно выделить нижеуказанные аспекты. Например, подчинение правилам внутреннего трудового распорядка, которое регламентируется статьей 15 ТК РФ, в условиях работы на дому вообще является невозможным, поскольку работник осуществляет свою деятельность вне организации. В случае работников, которые отправляют результаты своей работы по электронной почте, необходимость появляться в организации полностью отсутствует [7, с. 256].

В отличие от обычного работника организации надомник сам распределяет время на труд. Но в данном случае надомник не имеет возможности доказать факт сверхурочной работы и таким образом, не может потребовать дополнительной оплаты за эту работу [7, с. 257].

Продолжительность действия трудового договора в трудовых отношениях в большинстве случаев без указания срока, гражданско-правовые отношения выражаются во временном характере работы. Трудовой договор надомника в основном является бессрочным, но на данный момент времени появилась тенденция навязывать данному аспекту черты гражданско-правовых отношений путем заключения договора на время осуществления необходимой работы.

Говоря о надомном труде, важно рассмотреть смежную форму занятости населения – фрилансинг, имеющую абсолютный гражданско-правовой характер, по нашему мнению. В 19 веке наемных рыцарей называли Free

Lances (free – свободный, lance – копье, пика), позже так называли беспартийных политиков и только с развитием информационных технологий это понятие значительно расширилось [10]. А. В. Шевчук в своей статье характеризует фрилансера как независимого профессионала, который не состоит в штате организации и не включен в традиционные трудовые отношения, а реализует свои услуги на рынке самостоятельно [11, с. 56].

Еще одним видом занятости населения является аутсорсинг. Е. П. Савельева указывает в своей работе, что аутсорсер – профессионал, который привлекается организацией для выполнения конкретных видов работ в рамках проекта длительностью более 1 года, но не входящий в штат организации, не вступающий в трудовые отношения, однако обязующийся подчиняться правилам организации в течение сотрудничества [8, с. 77]. Аутсорсер отличается от фрилансера именно тем, что он работает в рамках какого-либо проекта и работа является более или менее постоянной, следовательно, подразумевает большие обязательства, чем работа фрилансера [8, с. 78].

В зарубежном законодательстве появляется также термин "телеработа" (от греч. tele – далеко) и некоторые авторы склонны приравнивать этот термин к надомному труду. Обращаясь к происхождению данного термина, становится известно, что этот способ работы впервые был придуман Джеком Ниллесом в 1972 году. Его концепция заключалась в работе вне офиса, при этом сотрудники поддерживали связь с помощью телефона. Это позволяет сделать вывод, что термины телеработа и надомный труд не являются равнозначными, так как надомники не всегда используют средства информации и информационные технологии [4].

Э. Горбунова в статье, посвященной регулированию дистанционного труда в странах ЕС указывает, что сущность термина "телеработа" раскрывается в Рамочном соглашении о телеработе от 16 июля 2002 года. Данное соглашение заключили Европейская Конфедерация профсоюзов (ETUC), Европейский союз профессиональных объединений и объединений работодателей (UNICE), Европейское объединение ремесленников, малых и средних предприятий (UEAPME) и Европейский Центр предприятий с долей государственного капитала (CEEP). В соответствии с этим соглашением телеработа является формой организации и/или выполнения работы, с использованием информационных технологий, в контексте трудового договора/отношений, где работа, которая также может быть выполнена в помещениях работодателя, осуществляется за пределами этих помещений на регулярной основе [2]. В указанном определении мы видим присутствие информационных технологий, работы вне офиса и однозначный характер трудовых отношений.

Великобритания использовала определение телеработы, данное в Рамочном соглашении 2002 года, в сво-

ем руководстве о телеработе, которое помогает адаптировать соглашение к британской законодательной системе. Необходимо отметить, что британское руководство не носит официальный характер и применяется на добровольной основе. В соответствии с законом Великобритании 2003 года "О занятости" работники с детьми до 6 лет или с детьми-инвалидами имеют право требовать от работодателя более свободного графика работы, в том числе телеработу [5]. А. М. Лушников и М. В. Лушникова приводят примеры регламентации надомного труда и телеработы в зарубежных странах. Таким образом, в Чехии телеработа урегулирована на уровне Трудового кодекса. В ТК Чехии деятельность работников, которые работают вне организации, закрепляется трудовым договором. Кроме того, законодательство Чехии прописывает порядок доставки (передачи) работодателем документов работнику с помощью интернета, подписания документов электронной подписью, а также существует письменное соглашение, заключаемое с работником, о согласии с формой общения с работодателем посредством информационных технологий.

Законодательство Перу прописывает сферу действия трудового договора о дистанционном труде, в которую входит осуществление трудовой деятельности без физического присутствия работника на предприятии при поддержке связи посредством компьютера и других коммуникационных средств. В Германии в определении термина "телеработа" можно увидеть указание на факт работы на постоянной основе также с использованием информационных средств связи. При этом место работы должно быть согласовано между работником и работодателем. Но при выполнении телеработы один день в неделю, а также в две недели, труд работника расценивается как альтернативный телетруд.

В Японии также установлены ограничения: не менее 8 часов работы в неделю для электронного надомника. Японские электронные надомники регулярно получают оплату и используют коммуникационные средства связи, а работа не обязательно прикреплена к определенному месту, так как она возможна в нескольких местах вне производственных помещений организации.

В законодательстве США телеработники – это те лица, которые работают дома как минимум один день в месяц с использованием информационных технологий [6, с. 383]. В статье А. Байкова указано, что в Греции телеработа признана формой трудовой деятельности, а закон № 2639 от 1998 года, установил права и обязанности сторон отношений телеработника и работодателя [1].

Можно сказать, что в некоторых странах телеработа признается как форма именно трудовых отношений. Как мы выяснили, европейские страны осознают важность регламентации столь быстро развивающейся формы за-

нятости населения и разрабатывают свои законодательные акты. Рассматривая Российскую Федерацию, можно отметить, что степень осознания необходимости регламентации дистанционного труда, в том числе и более тщательной надомного труда, стремительно возрастает с развитием рыночных отношений. Некоторые позиции правового регулирования надомного труда противоречивы, поскольку обладают чертами гражданско-правовых отношений.

Важно отметить, что, оглядываясь на зарубежный опыт, термин "надомная работа" является устаревшим, поскольку в ТК РФ не закреплена возможность использовать интернет и другие средства коммуникации в работе, как в других странах Европы. Однако проблема за-

ключается не только в недостаточной регламентации труда надомников, а в распространении со стороны работодателей тенденции заключать гражданско-правовые договоры с лицами, работающими на дому, вместо трудовых, чтобы избежать необходимости обеспечивать их социальными льготами и другими преимуществами трудовых отношений из-за нацеленности на краткосрочное сотрудничество.

Одним из решений может послужить введение термина "телеработа", полное раскрытие его определения и описание условий, при которых работник является "теле-работником" в ТК РФ, а также разработка комплекса мер по социальной защите работников данной формы занятости.

ЛИТЕРАТУРА

1. Байков А. Телеработа как одна из разновидностей гибкой занятости в Латвии. [Электронный ресурс] – Режим доступа: [<http://www.baltic-course.com/rus/opinion/?doc=48651>].
2. Горбунова Э. Сравнительный обзор подходов к правовому регулированию дистанционного труда в Российской Федерации и странах Европейского союза // Студенческий журнал по сравнительному трудовому праву Национального исследовательского университета "Высшая школа экономики". – 2011. – № 5. [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://www.hse.ru/data/2011/11/13/1272016406/EU-comparative_5_2011_TT_A%5B1%5D.pdf].
3. Заиченко Е.С. Труд надомников в России: история развития правового регулирования // Труды Института государства и права Российской академии наук: статьи аспирантов и стажеров института государства и права. М.: Институт государства и права РАН. – 2011. – № 2. – С. 108–118. [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://www.igpran.ru/Trudi_IGP_RAN/Trudi_IGPRAN.2011-2.pdf].
4. История фриланса, как появились идеи удаленной работы и телеработы. [Электронный ресурс] – Режим доступа: [<http://www.kadrof.ru/history.shtml>].
5. Лиджиева Г. Правовое регулирование дистанционного труда в Великобритании. Студенческий журнал по сравнительному трудовому праву Национального исследовательского университета "Высшая школа экономики". – 2011. – № 5. [Электронный ресурс] – Режим доступа: [<http://www.hse.ru/data/2011/11/13/1272016483/Great%20Britain-5-2011-T1-B.pdf>].
6. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. М.: Статут. – 2009. – 1151 с.
7. Моцкая О.В. Современный надомный труд: пробелы в правовом регулировании // Труды Института государства и права Российской академии наук: статьи аспирантов и стажеров института государства и права. – М.: Институт государства и права РАН. – 2009. – № 2. – С. 248–261. [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://igpran.ru/Trudi_IGP_RAN/Trudi_igpran.2009-2.pdf].
8. Савельева Е.П. Новые группы профессионалов в условиях мобильного сетевого общества / Е.П. Савельева // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2011. – Т. XIV. – № 3. – С. 67–82. [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://www.jourssa.ru/sites/all/files/volumes/2011_3/Savelyeva_2011_3.pdf].
9. Соколова Г.А. Договор с работником: трудовой или гражданско-правовой? // Арсенал предпринимателя. – 2009. – № 4. [Электронный ресурс] – Режим доступа: [<http://old.delo-press.ru/magazines/entrepreneur/issue/2009/4/7828/>].
10. Что такое фрилансинг или основы удаленной работы. [Электронный ресурс] – Режим доступа: [<http://fridge.com.ua/2011/02/chto-takoe-frilansing-ili-osnovyi-udalennoy-raboty/>].
11. Шевчук А.В. Самозанятость в информационной экономике: основные понятия и типы // Экономическая социология. – 2008. – Т. 9. – № 1. – С. 51–64. [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://ecsoc.hse.ru/___pdf/data/670/587/1234/ecsoc_t9_n1.pdf].