

СЛОЖНОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ГЛАВЫ 49.1. ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ "ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ" В ПРАКТИКЕ ПРЕДПРИЯТИЙ

THE COMPLEXITY OF APPLYING
CHAPTER 49.1. THE LABOUR CODE
OF THE RUSSIAN FEDERATION
"PECULIARITIES OF REGULATION
OF LABOR OF REMOTE EMPLOYEES"
IN THE PRACTICE OF ENTERPRISES

*A. Enilina
M. Vasilyev*

Annotation

This article describes the features of the application of Chapter 49.1. The labour code of the Russian Federation "peculiarities of regulation of labor of remote employees." In particular, the issues of signing an employment contract with a remote employee familiarization of the employee with local regulatory acts. Special attention is paid to the question of electronic documents between an employer and a remote employee.

Keywords: remote work, regulation of labor, the employment contract, the remote worker, an electronic document, the Labour Code.

*Енилина Александра Владимировна
Аспирант, Казанский (Приволжский)
Федеральный университет
Васильев Максим Владимирович
К.ю.н., доцент,
Казанский (Приволжский)
Федеральный университет*

Аннотация

В данной статье рассмотрены особенности применения главы 49.1. Трудового кодекса Российской Федерации "Особенности регулирования труда дистанционных работников". В частности, рассмотрены вопросы подписания трудового договора с дистанционным работником, порядок ознакомления работника с локальными нормативными актами. Особое внимание уделено вопросу электронного документооборота между работодателем и дистанционным работником.

Ключевые слова:

Дистанционная работа, регулирование труда, трудовой договор, дистанционный работник, электронный документ, Трудовой Кодекс.

Развитие информационных систем и появление новых технологий, позволяющих осуществлять трудовую деятельность вне места нахождения работодателя, привело к необходимости внесения изменений в трудовое законодательство.

Федеральным законом от 05.04.2013 N 60-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" в Трудовой кодекс РФ была включена новая глава, регулирующая труд дистанционных работников. Указанная глава включает в себя пять статей, которые посвящены особенностям заключения, изменения и прекращения трудового договора, особенностям организации и охраны труда, особенностям режима рабочего времени и времени отдыха дистанционных работников.

Согласно ст. 312.1 ТК РФ "дистанционной работой является выполнение определенной 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 ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет"[1].

Иными словами, дистанционная работа характеризуется двумя признаками:

а. выполнение работы вне места нахождения работодателя;

б. использование информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет", для выполнения трудовой функции и для осу-

ществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением [1].

Появление главы 49.1 ТК РФ, безусловно, следует считать позитивным явлением в трудовом праве. Однако применение этой главы связано с определенными сложностями.

В первую очередь, это вызвано тем, что законодатель минимальным образом регламентирует вопросы, касающиеся труда дистанционных работников.

В практике при применении главы 49.1 ТК РФ у работодателей возникает множество вопросов, касающихся регулирования работы дистанционных работников, например, по поводу режима работы, определения места работы, документооборота, электронной цифровой подписи, страховым взносам.

Однако непосредственных ответов на данные вопросы в Трудовом кодексе Российской Федерации не имеется. В связи с чем, предприятия вынуждены обращаться в соответствующие государственные органы за разъяснениями положений главы о дистанционном труде. Такими органами выступают Министерство труда и социальной защиты РФ (далее – Минтруд), Федеральная служба по труду и занятости (далее – Роструд).

В первую очередь, у работодателей при применении главы 49.1 ТК РФ возникает вопрос о порядке заключения трудового договора.

Еще ученый Л. С. Таль писал в своих работах: "Любой договор, в котором зафиксировано обещание труда как основа договора, является трудовым договором, а предметом договора можно считать юридически релевантную деятельность в чужом интересе, отправляемую обещавшим ее лично или им организуемую" [6].

Ученый С. Х. Джигоев в своих работах указывал на то, что риски при оформлении дистанционной занятости несет не только работодатель, но и работник. Он отмечает, что "для работника риски дистанционной занятости в основном сводятся к обеспечению гарантий по соблюдению его трудовых прав. Работник должен быть уверен, что в процессе дистанционной работы будут соблюдаться его права такие же, как и права обыкновенного работника, который трудится по найму на территории работодателя, а именно право на гарантированный отдых, установленный график и режим рабочего времени, охрану труда и т.д." [6].

Однако, согласно ст. 61 ТК РФ трудовой договор вступает в силу либо с момента подписания трудового договора работником и работодателем, либо со дня фактиче-

ского допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

В связи с тем, что дистанционный работник находится удаленно от работодателя наиболее важным вопросом, полагаем, является вопрос о моменте заключения трудового договора.

При фактическом допуске дистанционного работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя определить момент заключения трудового договора не составляет труда. Однако в случае подписания трудового договора сторонами возникают сложности в определении момента заключения трудового договора.

Согласно ст. 312.2 ТК РФ законодатель предоставляет сторонам трудового договора право выбора способа подписания трудового договора, в том числе, трудовой договор может быть подписан путем электронного документооборота.

Таким образом, трудовой договор между работодателем и дистанционным работником может быть подписан путем обмена документами путем почтовых отправлений.

В этом случае трудовой договор подписывается этапами:

В случае подписания трудового договора работником первым:

1. подписание трудового договора работником;
2. направление подписанного работником трудового договора по почте работодателю;
3. получение трудового договора работодателем;
4. подписание трудового договора работодателем;
5. направление подписанного сторонами трудового договора работнику;
6. получение подписанного сторонами трудового договора работником.

В случае подписания трудового договора работодателем первым:

1. подписание трудового договора работодателем;
2. направление подписанного работодателем трудового договора работнику;
3. получение подписанного работодателем трудового договора работником;
4. подписание трудового договора работником;
5. направление подписанного сторонами трудового договора работодателем;
6. получение подписанного сторонами трудового договора работодателем.

С учетом времени почтопробега подписание трудового договора сторонами может растянуться на значительное время, в связи с чем, вопрос момента заключения трудового договора приобретает острый характер.

Однако ни законодатель, ни государственные органы не дают на этот вопрос однозначный ответ.

Вместе с тем, считаем, что моментом заключения трудового договора следует считать момент получения работодателем подписанного договора. Данное положение объясняется тем, что до момента, пока работодателю не станет известно о подписании трудового договора работником, он не может допустить работника к работе, а значит, трудовые отношения не возникают.

В соответствии со ст. 312.2 ТК РФ стороны могут подписать трудовой договор в том числе путем электронного документооборота.

Таким образом, законодатель предоставляет сторонам право заключить трудовой договор также путем обмена электронными документами. В этом случае трудовой договор подписывается этапами, как и в случае обмена документами посредством почтовой службы, однако время подписания значительно сокращается.

Однако согласно ст. 312.2 ТК РФ в случае подписания трудового договора путем электронного документооборота работодатель обязан направить оригинал трудового договора работнику.

Кроме того в соответствии со ст. 68 ТК РФ, в связи с заключением трудового договора у работодателя возникает обязанность ознакомить работника под роспись с внутренними документами организациями. В соответствии со ст. 312.1 ТК РФ работник может быть ознакомлен с ними, в том числе путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником.

В связи с чем, у работодателей сразу же возникает вопрос, что представляет собой электронный документ.

Зачастую работодатели обращаются в государственные органы за разъяснением относятся ли сканированные документы (в частности, локальные нормативные акты) к понятию электронный документ. На что Минтруд России в своем разъяснении на обращение организации указал, что сканированные документы не входят в понятие электронного документа [3 с.4]. Согласно Федеральному закону от 06.04.2011 N 63-ФЗ "Об электронной подписи" электронным документом признается информация в электронной форме, подписанная квалифицированной электронной подписью, а в целях применения

ТК РФ необходимо подписание усиленной квалифицированной электронной подписью [3, с.5].

Кроме всего прочего возникает вопрос, каким документам законодатель дает предпочтение.

Такие авторы, как В.А. Конявский и В.А. Гадасин в своих работах отмечают, что коренное отличие электронных документов от аналоговых документов состоит в их предназначенности для функционирования в совершенно разных средах: аналоговый документ функционирует в среде мыслящих субъектов – людей, электронный – в среде программно-технических средств вычислительной техники[5]. То есть, по сути, два типа документа являются равноправными, но пригодны для использования в разных целях.

Согласно разъяснениям Роструда положение абз. 4 ст. 312.1 ТК РФ об обмене электронными документами является диспозитивной и предоставляет сторонам возможность выбора. Соответственно, глава 49.1 ТК РФ "не обязывает стороны договора о дистанционной работе осуществлять взаимодействие исключительно в форме электронных документов" [3].

Таким образом, стороны трудового договора могут осуществлять взаимодействие сами определяют способы обмена документов, в том числе путем совмещения этих способов.

Тем не менее, в соответствии с абз. 3 ст. 312.2 ТК РФ предусматривает, что "в случае, если трудовой договор о дистанционной работе заключен путем обмена электронными документами, работодатель не позднее трех календарных дней со дня заключения данного трудового договора обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленный надлежащим образом экземпляр данного трудового договора на бумажном носителе" [1]. Кроме того, в соответствии со ст. 312.2 ТК РФ в случае, если трудовая книжка дистанционному работнику не оформляется, то основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже дистанционного работника является вышеуказанный экземпляр трудового договора о дистанционной работе.

Также следует отметить, что согласно разъяснению Минтруда России "для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением" [3].

Таким образом, можно сделать вывод о том что, не смотря на то, что законодатель дает сторонам трудового договора свободу выбора способа обмена документами, тем не менее, отдается приоритет бумажным документам.

Подведя черту всему вышесказанному, можно сделать вывод, что регулирование труда дистанционных работников осуществляется не только Трудовым кодексом Российской Федерации, но и на основании разъяснений государственных органов Российской Федерации.

В связи с тем, что применение положений главы 49.1

ТК РФ вызывает многочисленные вопросы у предприятий, они вынуждены обращаться с вопросами, на которые государственные органы дают ответы путем толкования положений ТК РФ. При этом в большинстве случаев разъяснения носят формальный характер, однако встречаются очень детальные, конкретные ответы на заданные вопросы. Учитывая, что с каждым днем возрастает количество предприятий, использующих дистанционный труд, и тот факт, что вопросы в основном повторяются, считаем целесообразным издание подзаконного нормативного акта по дистанционному труду, находящегося в общем доступе.

ЛИТЕРАТУРА

1. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] –Доступ из справ.-правовой системы "КонсультантПлюс".
2. Федеральный закон "Об электронной подписи" от 06.04.2011 N 63–ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы "КонсультантПлюс".
3. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru/labour/safety/131> – Разъяснение Минтруда России в связи с введением специальной оценки условий труда– (Дата обращения: 14.08.2017).
4. Джиоев С. Х. О правовом регулировании дистанционной работы // Законы России: опыт, анализ, практика. 2015. № 10.
5. Дистанционная работа: беседа с экспертами // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2017. ЦКБ: <http://delo-press.ru/articles.php7rF13283> (Дата обращения: 16.01.2014).
6. Иванов А., Смородинов М. Труд дистанционных работников будет урегулирован // Трудовое право. 2015. № 5.
7. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под общ. ред. В. И. Шкатуллы. 5–е изд., перераб. М., 2011.
8. Курс российского трудового права. Т. 3: Трудовой договор / науч. ред. Е. Б. Хохлов. М., 2015.
9. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. М., 2015.

© А.В. Енилина, М.В. Васильев, (enilinaa@list.ru), Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»,



Образовательный центр
"Языки и культуры
мира"
Открыт набор на
языковые курсы
www.wlc.vspu.ru

РЕКЛАМА