

## ДОГОВОР О ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ

### CONTRACT ON REMOTE WORK

*J. Doronina  
M. Doronina*

#### Annotation

Every employer is obliged to provide his employees with a comfortable workplace that meets all security requirements. From the effectiveness of employees performing their labor duties depends on the result of work and, as a consequence, the company's profit. Conclusion of the contract on distance work enables the employer not to look for the possibility of creating new workplaces, which means some material costs, and the employee does not have to spend time to travel to work and work fruitfully in any convenient place.

**Keywords:** remote work, work, contract, working conditions, workplace, working time.

*Доронина Юлия Юрьевна  
К.п.н., доцент,  
НАНО ВО "Институт мировых  
цивилизаций", Москва  
Доронина Мария Игоревна  
ФГБОУ ВО  
"Московский педагогический  
государственный университет"*

#### Аннотация

Каждый работодатель обязан предоставить своим работникам оборудованное комфортное, отвечающее всем требованиям безопасности рабочее место. От эффективности выполнения работниками своим трудовыми обязанностями зависит результат работы и, как следствие, прибыль компании. Заключение договора о дистанционной работе дает возможность работодателю не искать возможность создания новых рабочих мест, что подразумевает некие материальные затраты, а работнику не тратить время на проезд до работы и плодотворно трудиться в любом удобном месте.

#### Ключевые слова:

Удаленная работа, труд, договор, условия труда, рабочее место, рабочее время.

В апреле 2013 года Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ) был дополнен главой 49.1, которая регулирует труд дистанционных работников. Работодателями удаленная работа практиковалась уже задолго до вступления в силу Федерального закона от 05.04.2013 г. №60-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации". Например, бухгалтеры, аудиторы, программисты, юристы, дизайнеры, художники. Это те специалисты, для исполнения трудовых обязанностей которых не требуется постоянное нахождение в офисе. Напомним, что ранее существовало понятие "надомная работа, надомный работник". Это осуществление работы вне места нахождения работодателя. Так, в соответствии со статьей 310 ТК РФ, надомник – это "лицо, заключившее трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счёт". Оформление работников-надомников умственного труда не нашло поддержки у судов. Поэтому зачастую с такими работниками заключались договоры гражданско-правового характера. И такие правоотношения не попадали под нормы трудового законодательства Российской Федерации.

Понятие "дистанционная работа" закреплено статьей 312.1 ТК РФ. "Дистанционной работой является выполнение определенной трудовой функцией работником в месте 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 }.

Из этого следует, что дистанционный работник – это лицо, заключившее трудовой договор с работодателем о дистанционной работе. Стоит отметить, что в соответствии со статьей 72 ТК РФ возможно заключение дополнительного соглашения с работником, который уже работает у данного работодателя об изменении условий договора по соглашению сторон в части осуществления им трудовой функции дистанционно. Сегодня такие трудовые договоры заключаются с высоко квалифицированными

работниками–дистанционщиками, в исполнительности и профессионализме которых работодатель уверен. Такой работник должен быть самостоятелен в распределении своего рабочего времени, должен сам обеспечить себе рабочее место, место, где он будет исполнять свои трудовые обязанности. Рассмотрим особенности заключения такого договора.

Итак, трудовой договор – это соглашение между сторонами, которым определяются все условия как обязательные, так и дополнительные. Статья 57 ТК РФ определяет содержание договора. Сторонам необходимо указать, что работник выполняет работу дистанционно. Руководствуясь нормами статьи 312.1 на дистанционного работника распространяется действие трудового законодательства, следовательно, необходимо соблюдение норм статьи 57 ТК РФ.

Место работы является обязательным условием трудового договора. Где же место для дистанционщика? Письмо Минфина от августа 2013 г. поясняет, что таким местом является место фактического нахождения такого работника в момент исполнения трудовых обязанностей. Стоит обратить внимание, что не указание места работы является нарушением для работодателя и влечет административную ответственность.

Следующее обязательное условие–режим рабочего времени. В данном случае, если стороны не предусмотрели иное, то для работника на удалёнке распространяется тот режим, который установлен локальными нормативными актами у данного работодателя: начало и окончание работы, а также перерыв для отдыха. Но на практике при таких условиях работы в договоре указывают, что рабочая неделя – 5–дневная, продолжительность рабочего дня не более 9 часов, с учетом перерыва для отдыха, который не включается в рабочее время и перерывы устанавливаются самостоятельно самим работником. Вопрос в таком случае учета рабочего времени. Либо работодатель доверяет его работнику, либо ведет его самостоятельно, в том числе посредством технических средств, которые позволяют определять время начала выполнения работы, окончания, а также ставить задачи работнику и фиксировать результат. Работодателю следует указать с помощью каких средств будут взаимодействовать стороны и сами эти условия взаимодействия. Стоит отметить, что сверхурочная работа дистанционного работника подлежит оплате в соответствии с ТК РФ.

Еще очень важное сегодня условие договора–условия труда на рабочем месте. Все работодатели в целях сохранения жизни и здоровья своих работников в ходе осуществления ими своих трудовых функций обязаны провести мероприятия по оценке степени влияния вредных факторов или опасных производственных факторов на

работника. Принятый в 2013 г. 426–ФЗ, обязывающий работодателей проводить специальную оценку условий труда (СОУТ) и регулирующий порядок проведения этой оценки пришел в январе 2014 г. на смену аттестации рабочих мест. СОУТ проводится за счет работодателя всех имеющихся у него рабочих мест. При этом 426–ФЗ{3} содержит исключения об обязательной оценке условий труда некоторых категорий работников – это дистанционные работники. Поэтому в трудовом договоре с дистанционщиком исключается пункт про условия труда на рабочем месте, а также пункт "гарантии и компенсации за работу с вредными или опасными условиями труда"{2}. Но не стоит забывать работодателям про обеспечение безопасных условий и охраны труда для дистанционных работников, в случае использования им предоставленного оборудования или технических средств работодателем для исполнения трудовых обязанностей.

Сторонами могут быть прописаны и дополнительные условия. Например, порядок и сроки обмена информацией, предоставления отчетов о выполненной работе, использование средств защиты информации.

Для заключения договора о дистанционной работе работник может предоставить необходимые документы лично либо электронно, либо заказным письмом с уведомлением. Перечень документов предусматривается ст.65 ТК РФ. Если у работника и работодателя имеются электронные подписи, то договор может быть заключен путем обмена сторонами электронными документами. Ознакомление с локальными актами под роспись может осуществляться таким же способом. ТК РФ позволяет работодателю не вносить запись в трудовую книжку работника о дистанционной работе. В этом случае экземпляр трудового договора является подтверждением осуществляемой работы.

Обеспечение безопасных условий труда, охрана труда – это обязанность работодателя, которая определена законом. В случае заключения договора о дистанционной работе за работодателем сохраняется обязанность по расследованию несчастных случаев, а также уплате страховых взносов на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве. Работодатель не обязан следить за рабочим местом работника, не обязан обеспечивать его спецодеждой и оплачивать ему медицинские осмотры. При этом у него возникает обязанность выплачивать такому работнику компенсацию за использование личного оборудования и материалов, а также оплачивать услуги связи при документальном их подтверждении. Работник обязан соблюдать требования охраны труда при работе с тем оборудованием, которое ему предоставлено работодателем. Обязан он и за свой счет проходить предварительный и периодические медицинские осмотры.

При увольнении дистанционного работника следует четко соблюдать порядок расторжения такого договора, учитывая нормы главы 49.1 ТК РФ. Очень часто работодатели злоупотребляют своим правом и применяют к дистанционным работникам дисциплинарные взыскания – сразу увольнение. Например, за отсутствие работника более 4 часов на рабочем месте. Для избежания судебных разбирательств следует все четко прописывать в трудовом договоре. Но злоупотребления возможны и со стороны работника. Например, не предоставление листка нетрудоспособности или не получение трудовой книжки в день увольнения. Так как в некоторых случаях работодатель не фиксирует порядок выдачи трудовой книжки как незамедлительное отправление почтой.

Увольнение дистанционщика по инициативе работодателя будет считаться законным только при наличии подписанного сторонами трудового договора. С целью

предотвращения возможных споров, заявление стоит заверить у нотариуса и отсканировать в цвете и отправить работодателю. По закону дистанционный работник защищен от произвольного увольнения по инициативе работодателя и должен получить соответствующее пособие при особых обстоятельствах. По закону, работодатель обязан выплатить дистанционному работнику пособие в виде месячного заработка. В целом увольнение удаленного работника происходит на общих основаниях.

На практике права работника нередко нарушаются работодателем, и происходит это на разных этапах, но чаще при увольнении. За защитой своих нарушенных прав работники обращаются в суд. Если бывший работник докажет в суде незаконность своего увольнения, то суд принимает решение о восстановлении на работе. Следовательно, у работодателя возникает обязанность правильного восстановления работника.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 27.11.2017) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (часть I). – Ст. 3.
2. Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 01.05.2016) "О специальной оценке условий труда" // Собрание законодательства РФ. – 2013. – N 52 (часть I). – Ст. 6991.
3. Федеральный закон от 05.04.2013 N 60-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" // Собрание законодательства РФ. – 2013. – N 14. – Ст. 1668.
4. Бороздна Ю. Дистанционная работа – нюансы трудового договора [Электронный ресурс] // <http://pershickow.ru/distancionnaya-rabota> (дата обращения 10.01.2018 г.).
5. Доронина Ю.Ю., Доронина М.И. Профессиональные стандарты и независимая оценка квалификации работника: новое в трудовом законодательстве // Вестник Института мировых цивилизаций. – 2017. – № 14. – С. 62.
6. Доронина Ю.Ю., Игнатъева О.В. Заключение трудового договора с работником предприятия: учебное пособие. – М.: ООО "Эдитус", 2012. – С. 24.
7. Доронина Ю.Ю., Киселева Е.М., Комовникова Г.Г. Компетенции и компетентность как условия повышения качества человеческого капитала // Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота. – 2016. – № 3 (37). – С. 54.
8. Ширнина Т. Дистанционная работа и правильные трудовые отношения [Электронный ресурс] // <http://hrdocs.ru/poleznaya-informacziya/distancionnaya-rabota> (дата обращения 03.01.2018 г.).
9. Шмелев А. Регулирование труда дистанционных работников [Электронный ресурс] // [https://yuridicheskaya-konsultaciya.ru/trudovoe\\_pravo/trud-distancionnih-rabotnikov.html](https://yuridicheskaya-konsultaciya.ru/trudovoe_pravo/trud-distancionnih-rabotnikov.html) (дата обращения 12.12.2017 г.).

© Ю.Ю. Доронина, М.И. Доронина, ( [doronina.duu@yandex.ru](mailto:doronina.duu@yandex.ru) ), Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»,

Санкт-Петербургский международный книжный салон

Time to read!  
Время читать!

"Ни о чем не думает лишь тот, кто ничего не читает."  
Д.Дидро

Реклама