

Секция «Юриспруденция»

Правовое регулирование дистанционного труда

Питиримова Елена Владимировна

Аспирант

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Юридический

факультет, Москва, Россия

E-mail: elena-pitirimova@mail.ru

В настоящее время дистанционный труд получает все большее распространение в мире. Например, в США по данным социологических опросов более 2% работников (что составляет около 2,8 миллионов человек), считают дом своим основным местом работы[1]. В ЕС в 2005 году было проведено масштабное исследование дистанционного труда, в ходе которого было установлено, что в 27 странах ЕС и Европейской экономической зоны около 7% от общего числа работников вовлечены в дистанционные формы труда одну четверть своего рабочего времени и более, а 1,7% работников работают дистанционно почти все свое рабочее время[2]. По некоторым исследовательским данным во Франции, Германии, Италии, Великобритании и Скандинавских странах до 10% в структуре общей занятости приходится на дистанционных работников[3].

Очевидно, что такое широкое распространение дистанционного труда объясняется тем, что использование данного вида занятости связано с множеством преимуществ как для работника, так и для работодателя. Дистанционный труд позволяет работникам распределять рабочее время по своему усмотрению, работать в том графике работы, который в наибольшей степени соответствует их запросам и предпочтениям, что, в свою очередь, ведет к росту производительности труда. Дистанционная занятость позволяет женщинам продолжать работу в период отпуска по уходу за ребенком, а также дает возможность активно участвовать в трудовой деятельности инвалидам, студентам, пенсионерам.

Для работодателя дистанционный труд несет не меньше преимуществ. Его применение позволяет привлекать квалифицированных специалистов для работы в других регионах и даже государствах без создания самостоятельного юридического лица или обособленного подразделения. Кроме того, к использованию дистанционного труда работодателем, несомненно, стимулирует сокращение издержек на аренду помещений и организацию рабочих мест. И это только часть тех преимуществ, которые могут ощутить на себе работники и работодатели, участвующие в применении дистанционного труда. Учитывая указанный положительный эффект от использования дистанционного труда, в будущем можно прогнозировать расширение его применения. Так, по данным исследований Chartered Institute of Personnel and Development CIPD к 2014 году прогнозируется увеличение числа работников, выполняющих свои трудовые обязанности дистанционно до 30% европейцев и до 20% американцев[4].

Необходимо учитывать, что, между тем, применение дистанционной занятости имеет и некоторые негативные последствия. Так, применение данного вида занятости связано с проблемой социальной изоляции, выполнение работы удаленно в ряде случаев лишает работников возможности социального и профессионального контакта с коллегами[5]. Кроме того, зачастую дистанционная работа связана с повышенной нагрузкой на дистанционных работников. Продолжительность рабочего времени таких работников

превышает норму (так как не практически контролируется работодателем), а оплата труда производится в меньшем размере. Как отмечается в литературе, исторически в экономически развитых странах дистанционные работники обладали меньшими правами, чем другие работники, работающие по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок[6].

В настоящее время на международном уровне применение дистанционного труда регулируется Конвенцией МОТ № 177 1996 года о надомном труде, Рекомендацией МОТ о надомном труде № 184 1996 года. В данных актах содержится определение надомного труда. Так, в соответствии со статьей 1 Конвенции и статьей 1 Рекомендации под надомным трудом понимается такой труд, который выполняется работником (i) по месту его жительства или в других помещениях по его выбору, не являющихся производственными помещениями работодателя; (ii) за вознаграждение, (iii) с целью производства товаров или услуг, согласно указаниям работодателя, независимо от того, кто предоставляет оборудование, материалы или другие используемые ресурсы. При этом, согласно определению, содержащемуся в Конвенции и Рекомендации, для того, чтобы быть признанным надомным работником, лицо должно не располагать такой степенью автономии и экономической независимости, которая необходима для того, чтобы считать его независимым работником в соответствии с национальным законодательством или судебными решениями. Из приведенных положений следует, что определение надомного труда, закрепленное в актах МОТ, гораздо ближе к понятию дистанционного труда, нежели к существующему в российском законодательстве понятию надомного труда.

Основной целью актов МОТ, регулирующих дистанционный труд, является сглаживание недостатков применения дистанционного труда и обеспечением равенства дистанционных работников по сравнению с обычными работниками. Как отмечает П. Е. Морозов, одной из основных современных тенденций развития зарубежного трудового права является устранение дискриминации в отношении работников, осуществляющим свою трудовую деятельность по атипичным трудовым договорам и усилением защиты их трудовых прав[7].

Что касается правового регулирования применения дистанционного труда в России, то настоящее время Трудовой кодекс РФ содержит главу 49, которая устанавливает особенности регулирования труда надомников. Однако, как отмечается в литературе, положения данной главы не учитывает складывающуюся в экономике и на рынке труда ситуацию, при которой в условиях быстрого развития информационных технологий появляются новые формы трудовых отношений[8]. Очевидно, что применение дистанционного труда не может регулироваться содержащимися в настоящее время в Трудовом кодексе нормами и требует самостоятельного правового регулирования. Данный факт уже давно осознается как представителями науки трудового права, так и политическими деятелями. Результатом множества дискуссий и обсуждений, которые развернулись по данному вопросу, явилась разработка проекта Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона «Об электронной подписи». Данный законопроект был внесен в Государственную думу Правительством РФ 6 июня, и принят в первом чтении 17 октября 2012 года. На наш взгляд, данный законопроект не затрагивает многие вопросы применения дистанционного труда, которые нуждаются в подробной регламентации. Закон должен

пройти дальнейшее рассмотрение, в ходе которого он, с большой вероятностью, будет существенно изменен и доработан. При этом доработка законопроекта должна, несомненно, осуществляться с учетом актов МОТ о надомном труде.

Заключение трудового договора с дистанционными работниками

В соответствии со ст. 4 Конвенции МОТ национальная политика в области надомного труда должна, по мере возможности, содействовать равенству в обращении между надомниками и другими наемными работниками с учетом особенностей надомного труда. В частности, должно поощряться равенство в отношении права надомников в отношении защиты от дискриминации в области труда и занятий.

В России высказываются предложения о введении в Трудовой кодекс РФ нормы, предоставляющей работодателям возможность заключения срочного трудового договора с дистанционными работниками[9]. Данное предложение является не вполне обоснованным, поскольку усиливает дискриминационность положения дистанционных работников и вступает в противоречие с приведенным выше положением Конвенции МОТ.

Ограничение продолжительности рабочего времени дистанционных работников

Дистанционные работники обладают большей свободой в распределении своего рабочего времени по сравнению с обычными работниками, в большинстве случаев могут определять время начала и окончания работы, а также дни ее выполнения по своему усмотрению. В ряде случаев, однако, работодателю может быть необходимо, чтобы работа выполнялась дистанционным работником в строго определенное время, в особенности, когда работа такого работника связана с взаимоотношениями и встречами с клиентами или с другими работниками работодателя. Законопроект о дистанционном труде содержит норму, в соответствии с которой дистанционные работники распределяют свое рабочее время и время отдыха по своему усмотрению, если иное не предусмотрено трудовым договором. Данная норма дает возможность сторонам закрепить в трудовом договоре режим труда и отдыха работника, соответствующий интересам сторон. При этом необходимо учитывать, что дистанционные работники должны пользоваться защитой в вопросах ограничения продолжительности рабочего времени. В соответствии со ст. 23 Рекомендации МОТ № 184 срок, установленный для выполнения рабочего задания, не должен лишать надомника возможности пользоваться ежегодным или еженедельным отдыхом, сравнимым с тем, которым пользуются другие работники.

Оплата труда дистанционных работников

Одним из основных вопросов, связанных с оплатой труда дистанционных работников, является обеспечение равной оплаты за их труд по сравнению с обычными работниками. Соответствующие положения закреплены в Конвенции и Рекомендации МОТ о надомном труде. Согласно ст. 1 Конвенции, в отношении оплаты труда дистанционных работников запрещается какая-либо дискриминация. Более подробно вопросы оплаты труда регулируются в Рекомендации МОТ о надомном труде. Согласно статье 13 данной Рекомендации предписывается установить минимальные размеры заработной платы для оплаты труда дистанционных работников. Предпочтительно они должны устанавливаться в рамках коллективных переговоров или посредством соглашения между работником и работодателем. Статья 15 Рекомендации МОТ указывает, что для конкретной работы, оплачиваемой сдельно, ставка заработной платы надомника должна быть сравнима с заработной платой, получаемой работником на предприятии работода-

теля, или, при его отсутствии, на другом предприятии в данной отрасли или в данном районе. Соответствующие положения должны найти закрепление и в Российском законодательстве. В настоящее время на практике возникают вопросы, связанные с оплатой сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни, а также в ночное время. Уже сейчас в литературе высказываются мнения по данному вопросу. В частности, ряд авторов отмечает, что, поскольку работник самостоятельно планирует свое рабочее время, положения Трудового кодекса об оплате сверхурочной работы и работы в выходные и праздничные дни к данной категории работников применяться не должны [10]. Аналогичное положение в настоящее время закреплено в пункте 16 Положения об условиях труда надомников №275/17-99 от 29.09.1981 года [11]. Такая позиция вызывает немало вопросов и ее, безусловно, нельзя применять во всех без исключения случаях. Не исключены ситуации, когда дистанционному работнику приходится работать в выходные не по своему желанию, а, например, в силу производственной необходимости и в связи с тем, что работодатель возложил на работника такой объем работы, и за каждый час такой работы он сможет отчитаться перед работодателем. Дистанционные работники должны пользоваться правом на оплату в повышенном размере за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также за работу в ночное время и в выходные и праздничные дни, что полностью соответствует приведенным выше положениям, закрепленным в актах МОТ.

Охрана труда дистанционных работников

В соответствии со ст. 7 Конвенции МОТ национальное законодательство о безопасности и гигиене применяется к надомному труду, принимая во внимание его особенности.

Статья 20, 21 и 22 Рекомендации МОТ устанавливают обязанности работника и работодателя в области безопасности и гигиены труда. В частности, в Рекомендации закрепляется, что работодатель должен информировать надомников обо всех опасностях, связанных с их работой, и о мерах предосторожности, которые необходимо принять, обеспечить, чтобы предоставленные работниками инструменты и оборудование имели защитные приспособления и проходили необходимое техническое обслуживание, а также предоставить работникам бесплатно все необходимые средства индивидуальной защиты. Ряд обязанностей возлагается также на дистанционного работника. Так, на работника возлагается обязанность по соблюдению мер по безопасности и гигиене труда, принятию разумных мер предосторожности в отношении собственной безопасности и здоровья, а также безопасности и здоровья других лиц.

В российском же законодательстве отсутствуют нормы, устанавливающие особенности охраны труда дистанционных работников. Между тем, вопросы охраны труда данных работников вызывают немало трудностей. Тот факт, что работник выполняет работу в помещениях, не принадлежащих работодателю, затрудняет (а в ряде случаев делает невозможным) соблюдение работодателем законодательства об охране труда. Именно поэтому, нормы, касающиеся охраны труда, нуждаются в корректировке в той части, в которой они будут применяться к труду дистанционных работников. Не вызывает сомнений, что работа, выполняемая работниками дистанционно, должна осуществляться в условиях, соответствующих требованиям и нормам охраны труда. Разумно было бы хотя бы частично возложить ответственность за обеспечение безопасных условий труда на самого дистанционного работника. Справедливыми являются предложения о необходимости предусмотреть в Трудовом кодексе дополнительное ос-

нование расторжения трудового договора по инициативе работодателя – невыполнение работником требований по соблюдению правил пожарной безопасности, санитарных и гигиенических норм, правил охраны труда и надлежащих жилищно-бытовых условий[12]. При этом работодатель не может быть полностью освобожден от обязанностей, связанных с обеспечением таких условий труда дистанционных работников. В этой связи обоснованным является утверждение о том, что работодатель должен обеспечивать систематический контроль за соблюдением правил по охране труда[13].

Прекращение трудовых отношений с дистанционными работниками

Конвенция МОТ о надомном труде закрепляет только общий принцип запрета дискриминации в отношении дистанционных работников, который, несомненно, применим и в случае прекращения трудовых отношений. Рекомендация МОТ более подробно регулирует вопрос расторжения трудового договора с дистанционным работником. В соответствии со ст. 22 данной Рекомендации надомники должны пользоваться такой же защитой, какой пользуются другие работники в отношении прекращения трудовых отношений.

В соответствии с законопроектом о дистанционном труде предлагается закрепить в Трудовом кодексе РФ норму, в соответствии с которой непосредственно в трудовом договоре стороны также смогут предусмотреть дополнительные основания для прекращения трудового договора. У работника, который является более слабой стороной трудовых отношений и находится в экономической зависимости от работодателя, зачастую может не быть выбора и ему придется соглашаться с включением в трудовой договор оснований расторжения трудовых отношений, предложенных работодателем. Данное положение законопроекта предоставляет работодателям значительную свободу в установлении оснований расторжения трудового договора с дистанционным работником, что не всегда является обоснованным и может привести к злоупотреблениям со стороны работодателей. Более того, данное положение не в полной мере согласуется с актами МОТ. Таким образом, положение, предусматривающее возможность установить в трудовом договоре с дистанционным работником любые основания для расторжения трудовых отношений является не вполне обоснованным.

Говоря о международно-правовом регулировании дистанционного труда, необходимо также учитывать, что на уровне ЕС Европейской комиссией и Европейским объединением профсоюзов и работодателей в 2002 году было заключено рамочное соглашение о телеработе. Помимо положений, регулирующих вопросы, отраженные в Конвенции и Рекомендации МОТ о надомном труде, рамочное соглашение ЕС о телеработе затрагивает вопросы охраны частной жизни дистанционных работников, защиты конфиденциальной информации работодателя, обеспечения данных работников оборудованием и инструментами, а также другие вопросы. При разработке национального законодательства о дистанционном труде необходимо учитывать также опыт Европейского Союза в данной области.

[1] Telework Research Network. Statistics: <http://www.teleworkresearchnetwork.com/telecommutistatistics> (цитата по Лютов Н. Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования. М.: АНО «Центр социально-трудовых прав», 2012, С. 112).

[2] European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Telework in the European Union. 2010. P. 5. <http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0910050s/tn0910050s>

(цитата по Лютов Н. Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования. М.: АНО «Центр социально-трудовых прав», 2012, С. 112).

[3] Саврадян А. Как работать «без столов» // Управление персоналом, 2009 №11.

[4] <http://www.cipd.co.uk>

[5] Телеработа (Дайджест МОТ по условиям труда). Москва, 1991.

[6] Морозов П. Е. Современные тенденции развития зарубежного трудового права в условиях глобализации. Дис. ... докт. юрид. наук. М., 2012. С. 281.

[7] Морозов П. Е. Указ. соч. С. 236, 282.

[8] Джигоев С. Х. О правовом регулировании дистанционной работы // «Законы России: опыт, анализ, практика», 2012 г., № 10.

[9] Предложения Комитета РСПП по рынку труда и кадровым стратегиям. <http://media.rspp.ru/document/1/6/0/60f84b0150ec5bbd3cb74670d1c94264.pdf>

[10] Иванова А. Ю. Дистанционные работники. / Зарплата, 2012, №8.

[11] «Бюллетень Госкомтруда СССР», N 1, 1982.

[12] Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики. Монография (отв. ред. Орловский Ю.П. – Юстицинформ, 2012.; Орловский Ю.П. Реформа трудового законодательства / Трудовое право, 2012, №5.

[13] Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики. Монография (отв. ред. Орловский Ю.П. – Юстицинформ, 2012.; Орловский Ю.П. Реформа трудового законодательства / Трудовое право, 2012, №5.

Литература

1. Конвенция МОТ № 177 1996 года о надомном труде.
2. Рекомендация МОТ № 184 1996 года о надомном труде.
3. Framework Agreement on Telework, between the ETUC, UNICE/UEAPME and CEEP 2002. (http://ec.europa.eu/employment_social/news/2002/oct/teleworking_agreement_en.pdf)
4. Проекта Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона «Об электронной подписи».
5. Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 29.09.1981 г. № 275/17-99 // «Бюллетень Госкомтруда СССР», N 1, 1982.
6. "Об утверждении Положения об условиях труда надомников"
7. Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики. Монография (отв. ред. Орловский Ю.П. – Юстицинформ, 2012.; Орловский Ю.П. Реформа трудового законодательства / Трудовое право, 2012, №5.
8. Гусов К. Н. Курилин М. Н. Международно-правовое регулирование труда (в конвенциях и рекомендациях МОТ). М., 1992.
9. Джигоев С. Х. О правовом регулировании дистанционной работы // «Законы России: опыт, анализ, практика», 2012, №10.

10. Договоры в сфере семьи, труда и социального обеспечения: учебное пособие. - 2-е изд., перераб. и доп., Лушников А.М. – Проспект, 2010.
11. Иванова А. Ю. Дистанционные работники. / Зарплата, 2012, №8.
12. Лютов Н. Л. Международно-правовое регулирование надомного труда и телеработы // Кадровик. Трудовое право для кадровика, 2011, №11.
13. Лютов Н. Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования. М.: АНО «Центр социально-трудовых прав», 2012.
14. Лютов Н. Л., Морозов П. Е. Международное трудовое право: учебное пособие. (под общ. научн. ред. д.ю.н., проф. К. Н. Гусова). – Проспект, 2011.
15. Морозов П. Е. Современные тенденции развития зарубежного трудового права в условиях глобализации. Дис. ... докт. юрид. наук. М., 2012.
16. Моцкая О. В. Нетипичная трудовая занятость: некоторые проблемы теории и практики. Дис. ... канд. юрид. наук. М., 2009.
17. Моцкая О. Правовое регулирование трудовых отношений при нетипичных формах занятости. // Кадровик. Трудовое право для кадровика, 2009, №6.
18. Саврадян А. Как работать «без столов» // Управление персоналом, 2009 №11.
19. Телеработа (Дайджест МОТ по условиям труда). Москва, 1991.