

Секция «Юриспруденция»

Дискретность российского права в области регулирования удаленного труда

*Иваненко Полина Дмитриевна*

*Студент*

*Южно-Уральский государственный университет, Юридический факультет,*

*Челябинск, Россия*

*E-mail: ivanova@mail.ru*

Дискретность российского права в области регулирования удаленного труда.

В век глобальной сети и не менее глобальных автомобильных пробок, все чаще можно встретить упоминание об удаленной работе, дистанционном труде, телеработе, интернет-работе, фрилансе, надомниках. В связи с этим все актуальнее становится проблема дискретности российского права в данной области.

На сегодняшний день столь актуальное и требующее пристального внимания явление (регулирование труда удаленных работников) не только не урегулировано в должной степени законом, но и не имеет единообразия в терминологии. Поэтому отправной точкой в устранении данной дискретности является разграничение понятий, содержащихся в поднятой теме, и определение их сущности.

Сразу отметим, что лишь один из приведенных выше терминов встречается в законодательстве Российской Федерации: в соответствии ст. 311 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет. Об этом термине поговорим позже. Сейчас же рассмотрим ряд вопросов, касающихся категориального аппарата в рамках заданной темы.

*1. Что такое удаленная работа, дистанционный труд? Соотношение с телеработой.*

«Дистанционный труд» принято отождествлять с теледоступом (от англ. telecommuting – дистанционное присутствие). Объясняется это тем, что впервые термин был предложен американцем Джеком Найлсом в 1970-х для обозначения дистанционной работы по договору вне офисных стен. С точки зрения русского языка очевидно, что термины «удаленный» и «дистанционный» являются синонимами: русо- и иноязычным обозначениями одного и того же явления (удаленный – им. в виду расположенный на определенном расстоянии; дистанция – расстояние). Этимология словосочетания «дистанционный труд» не столь значима для определения сущности понятия, употребляемого в российской действительности. Поэтому не следует переносить американское уравнивание «дистанционного труда» и «телеработы» («теледоступа» в американском варианте) в современную Россию. Это представляется не совсем корректным еще и потому, что общим элементом «телеработы» является использование современных видов телекоммуникации (электронной почты, веб-интерфейсов, средств онлайн- взаимодействия и т. д.), а «дистанционный труд» характеризует исключительно нахождение работника во время осуществления им трудовой функции на определенном расстоянии от того места, где будут востребованы результаты его деятельности. То есть телеработа – понятие уточняющее, это удаленная работа с использованием современных видов телекоммуникации. Интернет-работа в свою очередь – вид телеработы.

*2. Телеработники и фрилансеры – одно и то же?*

Еще одно заблуждение: отождествление «телеработников» с фрилансерами. Для начала определим, что такое фриланс. Происходит это слово от английского free-lancer, или free-lance, что дословно переводится как «свободное копьё». В Средние века такое прозвище было у наёмных воинов. Сегодня фрилансер - человек, работающий на «бесконтрактной» основе и не связанный с работодателем письменными обязательствами, работник, не имеющий формального хозяина. Данное определение - лишь одно из многих и, пожалуй, не полное, но отражает основной признак фриланса: не заключение трудового договора при наличии фактических трудовых правоотношений, либо заключение вместо него гражданско-правового договора.

Фрилансер может быть, а может и не быть телеработником и наоборот. Об этом свидетельствует включение во фриланс таких профессий, как журналистика, транслятинг, фотодело, дизайн (т.е. профессий, которые могут быть и не связаны с использованием современных видов телекоммуникации).

В то же время, если телеработник трудится не в офисе, но по трудовому договору и состоит в штате организации, то с точки зрения российского законодательства он будет являться скорее надомником, чем фрилансером, и будет подпадать под регулирование главы 49 ТК РФ. Хотя, конечно, и тут следует быть осторожными, так как телеработник, трудящийся удаленно, но не в конкретном, определенном условиях трудового договора месте (например, не дома), надомником в полном смысле слова назван быть не может. По тому же критерию «надомному труду» не равны «дистанционный труд» и «фриланс». Хотя «надомный труд» в свою очередь всегда удален (дистанционен).

*3. Является ли фриланс удаленным трудом?*

Следующий вопрос заключается в том, обязательно ли фриланс и дистанционная работа идут в паре. Ответ представляется отрицательным. Фриланс подразумевает сводное исполнение лицом поручаемой ему работы; данная деятельность осуществляется без какого-либо документального оформления (без трудового договора), из этого следует, что о рабочем месте на предприятии заказчика стороны не приходят к соглашению. Однако, возможна такая ситуация, когда фрилансера приглашают осуществить его трудовую функцию непосредственно в организацию и получается, что определяющий признак дистанционной работы - нахождение работника во время осуществления им трудовой функции на определенном расстоянии от того места, где будут востребованы результаты его деятельности - отсутствует.

Таким образом следует указать на высокую вероятность удаленного характера работы фрилансера, но не на наличие данного признака в качестве обязательного.

*4. Чем отличаются фрилансеры от надомников, и можно ли «узаконить» фриланс?*

При рассмотрении данного вопроса проявляется еще один, основной на наш взгляд, признак фриланса, а именно: отсутствие трудового договора при фактическом наличии трудовых (подчеркиваем, именно трудовых, а не гражданских) правоотношений между фрилансером и работодателем. Именно этот признак не дает нам говорить о фрилансере как о надомном работнике. Но это не единственное отличие. При «узаконении» фриланса, то есть при заключении трудового договора, «фриланс» не превращается автоматически в «надомный труд». Это исходит из норм права, регулирующих сегодня «надомный труд». В соответствии с ними «надомный труд» предполагает несколько

иной характер работы, нежели при фрилансе.

*5. Какой характер работы подразумевает надомный труд?*

Существует мнение, что под надомниками подразумеваются лишь люди, производящие какую-либо продукцию. Но в таком случае появляется очередной критерий, по которому далеко не все фрилансеры могут быть названы надомниками в случае узаконения трудовых отношений. Так как под фрилансерами обычно понимают лиц не тех профессий, которые результатом труда имеют овеществленный результат.

Можно привести норму Ст. 1 Конвенции МОТ 177 о надомном труде. (принята в Женеве 20.06.96 на 83-й сессии генеральной конференции МОТ, в России не ратифицирован), Постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 29 сентября 1981 г. 275/17-99 об утверждении Положения об условиях труда надомников, глава 49 ТК РФ

Данные акты делают упор более на выполнение работ и изготовление изделий, нежели на выполнение услуг. Однако следует учитывать степень устаревания документов. Во время их составления «фрилансерские» профессии не получили еще столь масштабного распространения и, естественно, не указывались как нечто самостоятельное.

В связи с этим видится более целесообразным применять расширительное толкование понятия «надомный труд». Ведь именно таким образом его понимают сегодня органы государственной власти, свидетельством чему могут послужить многократные обсуждения представителями власти в рамках темы «надомный труд» проблемы узаконения удаленного труда.

Помимо прочего показательным в этом плане является определение, представленное на сайте Советского центра занятости населения: надомный труд - это кооперация между работодателем (предприятием, организацией) и гражданином (физическим лицом), выполняющим на договорных условиях заказ на производство той или иной продукции, оказание той или иной услуги у себя на дому. В перечень «надомных профессий» включены также веб-дизайнеры, программисты, переводчики, журналисты и иные работники, которые зачастую бывают удаленными работниками, то есть под «надомным трудом» понимается намного более широкий перечень отношений, чем это отражено в законодательстве.

Однако, вновь возникает проблема: дистанционный, удаленный труд, телеработа, фриланс – все это не обязательно происходит на дому. В связи с этим некоторые условия, прописанные в ТК РФ в отношении надомников (проверка соответствия места работы, условий нормам безопасности), не могут быть выполнены в отношении иной категории лиц, самостоятельно определяющий эти условия в зависимости от удобства в конкретный момент времени (фриланс, телеработа). Возвращаемся к выводу о практически полном отсутствии правового регулирования анализируемых правоотношений. Проект М. Прохорова по внесению поправок к ТК РФ в данном случае очень рационален.

*Выводы:*

1. Видится оправданным переименовать главу 49 ТК РФ на «Удаленный (дистанционный) труд». Включить в нее нормы не только о надомниках (предварительно переформулировав ст.311 ТК РФ, расширяя перечень осуществляемой на дому деятельности), но также и о телеработе (дистанционном труде, с использованием современных видов телекоммуникации) и иных видах удаленного (дистанционного) труда. Фриланс включен в этот перечень быть не может, так как предполагает отсутствие трудового

договора, а, значит, не регулируется трудовым законодательством.

2. Все работники, включенные в предложенную новую главу ТК РФ могут именоваться фрилансерами, если не узаконят возникшие между ними и работодателем трудовые отношения.

### **Литература**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года 197-ФЗ (действующая редакция)
2. Постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 29 сентября 1981 г. 275/17-99 «Об утверждении Положения об условиях труда надомников»
3. Конвенция 177 Международной Организации Труда о надомном труде (принята в Женеве 20.06.96 на 83-ий сессии генеральной конференции МОТ)
4. Надомники: вопросы, возникающие на практике. Ю. А. Хачатурян // Трудовое право : ежемес. практ. журн. 2010. N 12. - С. 35-55
5. Эволюция "надомного труда" или правовое поле фриланса [Текст] / Т. А. Избинова, А. А. Целищев // Трудовое право. 2010. N 2. - С. 20-24
6. Особенности правового регулирования труда надомников. Аксенов Илья Сергеевич // Право и государство: теория и практика. 2010. N 4. - С. 68-71.
7. Кабанова Юлия. Телеработа: свобода или ограниченность: <http://planetahr.ru/publication/>
8. Дмитрий Демченко. Кто такие фрилансеры? Познавательный журнал «Школа Жизни. ru»: <http://shkolazhizni.ru/archive/0/n-5928/>
9. Свобода фрилансера: [http://www.goroskop.ru/publish/open\\_article/8179/](http://www.goroskop.ru/publish/open_article/8179/)
10. Марина Грицюк "Российская газета Федеральный выпуск 5464 (88): <http://www.rg.ru/2011/poln.html>
11. Videоблог Дмитрия Медведева: <http://blog.kremlin.ru/post/196>
12. Надомный труд урегулируют // Трудовой кодекс станет на шаг ближе к Михаилу Прохорову: <http://zakon.ru/Discussions/OneDiscussion/1638>,
13. Прохоров представил проект концепции нового ТК России: <http://www.internovosti.ru/text/>
14. Советский центр занятости населения. Надомный труд. Альтернатива высвобождения работников: <http://www.sovzn.ru/3-6.htm>