

К ВОПРОСУ О СОДЕРЖАНИИ И ОСОБЕННОСТЯХ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ДИСТАНЦИОННЫМ РАБОТНИКОМ

Статья посвящена новому виду трудового договора в Российской Федерации – трудовому договору с дистанционным работником. Рассматривается специфика условий договора, анализируются особенности процедуры его заключения.

Ключевые слова: трудовой договор, дистанционная работа, дистанционный работник, электронный документ.

В современной России дистанционная работа стала одной из популярных форм занятости. Однако еще совсем недавно возникавшие отношения между дистанционными (или, как их часто называли, удаленными) работниками и их работодателями не получали должного правового регулирования¹. Формально такие отношения не относились к трудовым, поэтому и работавшие дистанционно лица не являлись работниками. Соответственно они были лишены и установленных законом для работников прав и гарантий, а также практически не имели возможности правовой защиты от возможных нарушений со стороны работодателей. Ситуация по законодательному урегулированию отношений «дистанционный работник–работодатель» сдвинулась с мертвой точки относительно недавно, когда Федеральным законом от 5 апреля 2013 г. № 60-ФЗ² в Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) была введена гл. 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников». Законодатель впервые ввел в юридический обиход понятия «дистанционная работа» и «дистанционный работник», а также установил особенности содержания и заключения трудового договора с таким работником.

При дистанционной работе работник должен выполнять определенную трудовым договором трудовую функцию вне места нахожде-

ния 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. Непременным условием также является использование для выполнения 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. Дистанционная работа достаточно ограничена в применении. Как правило, работать дистанционно могут лишь работники интеллектуального труда (дизайнеры, переводчики, редакторы, программисты, юристы и др.). Не могут выступать в качестве дистанционных работников лица, занимающиеся изготовлением какой-либо материальной продукции³.

Дистанционным работником считается лицо, заключившее с работодателем трудовой договор о дистанционной работе.

Трудовые отношения между дистанционным работником и работодателем возникают на основе заключенного между ними трудового договора. Однако заключается он, в отличие от «классического» трудового договора, со значительными особенностями.

Особая специфика присуща содержанию договора. Положения ст. 57 ТК РФ, регламентирующей содержание трудового договора, в определенной степени распространяются и на договор с дистанционным работником. Но в то же время необходимо в полной мере учитывать и все те особенности его содержания, которые установлены соответствующими статьями гл. 49.1 ТК РФ.

Во-первых, в трудовой договор с дистанционным работником непременно должно быть включено условие о дистанционном характере работы. Этим условием будет определяться специфика правового статуса работника и обуславливаться правомерность применения к нему специальных норм, закрепленных в гл. 49.1 ТК РФ⁴.

Во-вторых, в случае заключения трудового договора в форме обмена электронными документами (о чем подробнее будет сказано ниже) в качестве места его заключения должно быть указано место нахождения работодателя (ч. 1 ст. 312.2 ТК РФ).

В-третьих, договором необходимо определить срок, в течение которого сторона договора должна направить в форме электронного документа другой стороне подтверждение получения от нее электронного документа.

Помимо уже перечисленного важной особенностью трудового договора с дистанционным работником является предоставление сторонам более широких по сравнению с «классическим» трудовым договором возможностей по определению его условий⁵.

Так, в трудовой договор может быть включено условие об обязанности работника использовать при исполнении им своих обязанностей

оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, предоставленные или рекомендованные работодателем. В этом случае стороны самостоятельно определяют порядок и сроки обеспечения ими работника.

Договором также определяются порядок и сроки: представления работником отчетов работодателю о выполненной работе; выплаты компенсации работнику за использование принадлежащих ему либо арендованных оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также размер этой компенсации; возмещения работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

Трудовым договором могут предусматриваться дополнительные обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда работника помимо тех, которые он обязан обеспечить в соответствии с ч. 1 ст. 312.3 ТК РФ.

В соответствии с положениями ч. 1 ст. 312.4 ТК РФ дистанционный работник по своему усмотрению устанавливает режим рабочего времени и времени отдыха (например, сам определяет время начала и окончания своего рабочего дня, продолжительность перерывов в работе и т. п.). В то же время законодатель дает право установить в договоре иной режим труда и отдыха работника (например, определенный действующими у работодателя правилами внутреннего трудового распорядка).

Крайне целесообразно зафиксировать в договоре механизмы контроля соблюдения дистанционным работником трудовой дисциплины. Например, оговорить способы и периодичность контактов работодателя с работником, время выходов работника на связь и их продолжительность⁶.

В договорном порядке определяется и порядок предоставления дистанционному работнику ежегодного оплачиваемого отпуска и других видов отпусков. При этом недопустимо ограничивать права или снижать уровень гарантий по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Например, работнику не должен предоставляться ежегодный оплачиваемый отпуск менее 28 календарных дней, он не может быть лишен права на дополнительные оплачиваемые отпуска и т. п.

Самим трудовым договором устанавливаются основания его расторжения по инициативе работодателя. Это положение содержится в ч. 1 ст. 312.5 ТК РФ. Как правило, договорные основания касаются совершения работником дисциплинарных проступков: нарушения порядка или сроков представления отчета о выполненной работе, неиспользования или неправильного использования в работе средств защиты информации, предоставленных или рекомендованных работодателем⁷, и т. п. Такие основания должны исходить исключительно

из деловых качеств работника и не носить дискриминационного характера.

В то же время на трудовой договор с дистанционным работником распространяются и случаи расторжения трудового договора по инициативе работодателя, установленные ст. 81 ТК РФ. Однако не все из них могут быть применены к рассматриваемому договору. Так, видится сомнительной возможность расторжения трудового договора за совершение дистанционным работником прогула или появление на работе в состоянии опьянения.

Процедура заключения трудового договора с дистанционным работником имеет существенную специфику, значительно отличающую ее от процедуры заключения «классического» трудового договора.

Заключение рассматриваемого договора допускается как традиционным способом (то есть в письменной форме путем составления и подписания сторонами документа на бумажном носителе), так и особым – путем обмена электронными документами (что также не исключает письменной формы трудового договора).

При заключении договора традиционным способом стороны руководствуются положениями гл. 11 ТК РФ «Заключение трудового договора».

Второй способ (т. е. путем обмена электронными документами⁸) является новеллой в процедуре заключения трудовых договоров в Российской Федерации и видится достаточно удобным при значительной удаленности работника от работодателя и невозможности присутствовать лично при заключении трудового договора.

Если трудовой договор заключается путем обмена электронными документами, то в соответствии с ч. 4 ст. 312.1 ТК РФ стороны используют усиленные квалифицированные электронные подписи⁹.

Непременным требованием при обмене электронными документами является обязанность сторон направлять друг другу (также в форме электронного документа) подтверждения получения электронных документов.

Заключение трудового договора путем обмена электронными документами не освобождает работодателя от обязанности подготовить трудовой договор и на бумажном носителе. Более того, оформленный надлежащим образом экземпляр такого договора должен быть направлен работнику не позднее трех календарных дней со дня заключения договора. Экземпляр отправляется по почте заказным письмом с уведомлением о вручении работнику.

Особенности, связанные с обменом электронными документами, распространяются и на другие составляющие процедуры заключения трудового договора. Так, в соответствии с ч. 3 ст. 312.2 ТК РФ лицо, поступающее на дистанционную работу, может предъявить работодателю в форме электронного документа предусмотренные ст. 65 ТК РФ документы (например, отсканировав и передав в виде файлов паспорт,

документ об образовании и т. п.). В то же время по требованию работодателя это лицо обязано направить ему по почте заказным письмом с уведомлением о вручении нотариально заверенные копии документов на бумажных носителях.

Если существующими у работодателя требованиями кадрового делопроизводства предусмотрено оформление лицом, заключающим трудовой договор, заявления о приеме на работу, заявление тоже может быть передано работодателю в форме электронного документа.

Посредством обмена электронными документами допускается выполнение требований ч. 3 ст. 68 ТК РФ, т. е. ознакомление лица, заключающего трудовой договор, с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, и коллективным договором (если он существует у работодателя).

Еще одной особенностью процедуры заключения трудового договора является право сторон договориться о невнесении в трудовую книжку работника сведений о дистанционной работе (а при заключении договора лицом, впервые заключающим договор, – не оформлять ему трудовую книжку). В этих случаях в соответствии с ч. 6 ст. 312.2 ТК РФ основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже дистанционного работника будет являться экземпляр трудового договора. При отсутствии между сторонами такого соглашения работник предоставляет работодателю трудовую книжку лично или направляет ее по почте заказным письмом с уведомлением о вручении.

Если лицо, заключающее трудовой договор о дистанционной работе путем обмена электронными документами, заключает трудовой договор впервые, то оно самостоятельно получает страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования. По общему правилу, установленному ч. 4 ст. 65 ТК РФ, эта обязанность возлагается на работодателя.

В соответствии с ч. 1 ст. 68 ТК РФ прием работника на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Работодатель обязан объявить приказ (распоряжение) работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. Анализ содержания соответствующих статей ТК РФ позволяет сделать вывод, что данные положения в полной мере должны распространяться и на дистанционных работников.

Однако законодатель напрямую не указывает, возможно ли ознакомление работника с приказом о приеме на работу в форме электронного документа. В то же время в ст. 312.5 ТК РФ допускается такая форма ознакомления дистанционного работника с приказом (распоряжением) о прекращении трудового договора. В этом случае работодатель также обязан направить работнику по почте заказным

письмом с уведомлением о вручении оформленную надлежащим образом копию приказа (распоряжения) на бумажном носителе. Думается, что подобный алгоритм вполне может быть использован и при объявлении дистанционному работнику приказа (распоряжения) о приеме на работу.

Примечания

- ¹ В ТК РФ имеется глава 49 «Особенности регулирования труда надомников». В отсутствие специальной нормативной правовой базы работодателями иногда предпринимались попытки регулировать отношения с дистанционными работниками правовыми нормами, применявшимися к надомникам. Однако такие попытки не всегда оказывались успешными из-за существенной разницы между надомным и дистанционным характером труда.
- ² Федеральный закон от 5 апреля 2013 г. № 60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Российская газета. 2013. 10 апр.
- ³ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. М.: Норма: ИНФРА-М, 2015. С. 624.
- ⁴ Там же. С. 629.
- ⁵ Степанов В. Дистанционные работники – новая категория работников в российском трудовом праве // Трудовое право. 2013. № 6. С. 13.
- ⁶ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. С. 631.
- ⁷ Там же. С. 632.
- ⁸ Электронным является документ, информация которого представлена в электронной форме.
- ⁹ Федеральный закон от 6 апреля 2011 г. № 63-ФЗ «Об электронной подписи» (с изм.и доп.). Ст. 2 и 5.