

Дистанционная работа: новые возможности для российского бизнеса

Ю.В. Васильева,

д-р юрид. наук, доцент, зав. кафедрой трудового и международного права, Пермский государственный национальный исследовательский университет (614990, г. Пермь, ул. Букирева, 15; e-mail: vasiljev95@list.ru)

С.В. Шуралева,

канд. юрид. наук, старший преподаватель кафедры трудового и международного права, Пермский государственный национальный исследовательский университет (614990, г. Пермь, ул. Букирева, 15; e-mail: shura_leva@rambler.ru)

Аннотация. Дистанционная занятость – глобальный тренд на рынке труда. За рубежом дистанционный труд используется активно. Для российского бизнеса – это новое явление, экономический эффект от которого недооценен. В статье приводятся прогнозы развития в России дистанционного труда до 2020 года. Раскрываются отдельные юридические аспекты дистанционной работы в соответствии с отечественным трудовым законодательством: понятие дистанционной работы, права и обязанности дистанционных работников.

Abstract. Remote work - the global trend in the labor market. Abroad remote work is actively used. For Russian business it is a new phenomenon, the economic effect of which is underestimated. This article presents the forecasts of development of remote work in Russia until 2020. Separate legal aspects of remote work are also analyzed in accordance with domestic labor legislation: the concept of remote work, rights and obligations of remote workers.

Ключевые слова: дистанционная работа, дистанционный работник, трудовой договор о дистанционной работе, права и обязанности дистанционных работников.

Keywords: remote work, remote workers, remote work employment contract, rights and obligations of remote workers.

Большинство мировых HR экспертов отмечают, что дистанционная занятость – глобальный тренд на рынке труда [8-9]. Только в США сейчас 35% всей творческой работы и работы, требующей профессиональной подготовки, выполняется дистанционно. Вот что думает по этому поводу предприниматель Ричард Бренсон, основатель Virgin Group: «Чтобы успешно работать с людьми, нужно им доверять, нужно разрешить сотрудникам выполнять свои обязанности там, где им удобно, без постоянного контроля и давления. Это помогло развиваться многим компаниям, в том числе и Virgin. Мы всегда разрешали специалистам работать удаленно. Я сам никогда не работал в офисе и никогда этого делать не буду» [11].

А как складывается ситуация с дистанционной работой в России? [3] По данным исследования «Дистанционная занятость как способ повышения эффективности бизнеса и новый тренд на рынке труда. Перспективы распространения в России, 2014-2020 гг.», проведенного сервисом «Битрикс24» совместно с агентством J'son & Partners Consulting, доля дистанционных работников по состоянию на 2014 г. не превышает 1% от экономически активного населения (около 600 тыс. человек). Однако в ближайшие 5 лет Россию ждет взрывной рост удаленной работы. Ведь каждый сотрудник, перешедший на удаленную работу и имеющий необходимое программное и аппаратное обеспечение, внесет свой вклад в экономику предприятия в размере

170 тыс. рублей за год за счет снижения расходов, а суммарный экономический эффект составляет 94 млрд. руб [8].

Экономия складывается из четырех факторов: нет необходимости тратить время на дорогу (совокупная экономия 22 млрд рублей), доступ к рабочему месту даже на период больничных и отпусков (5 млрд рублей), экономия на содержании офисного места (38 млрд рублей без учета возможных доходов от сдачи в аренду высвободившихся офисных площадей и 64 – с учетом сдачи в аренду), снижение затрат на оплату труда за счет расширения географии найма (3 млрд рублей).

По прогнозам J'son & Partners Consulting, уже к 2020 году каждый пятый сотрудник компании будет работать удаленно. Совокупная экономия от этого перехода составит более 1 трлн рублей. При этом выгоды от перевода сотрудников на дистанционный режим работы могут ощутить в первую очередь малые предприятия. У них появляется возможность создать новый тип предприятия: малого с точки зрения располагаемых ресурсов (кадровых, финансовых, основных фондов), но крупного с точки зрения абонентской базы, интенсивности и объема осуществляемых транзакций и капитализации [2].

Сбудутся ли эти экономические прогнозы, покажет время, но тенденция, на наш взгляд, обозначена правильно. В любом случае, исследования отечественного рынка дистанционной работы необходимо приветствовать. А пока что

среди российских работодателей распространена убежденность в том, что офисные сотрудники, в отличие от дистанционных, всегда под рукой, что дома дистанционные сотрудники вместо работы будут заниматься домашними делами, что невозможно эффективно управлять большим количеством работников на «дистанции».

Вместе с тем, ситуация постепенно меняется. Опрос руководителей компаний среднего, малого и крупного бизнеса в 15 регионах, которые имеют в подчинении удаленных сотрудников, показал, что работа вне офиса уже не воспринимается как «неполноценная», и руководители рассматривают ее как реальную альтернативу офисной. Об этом говорит уровень заработной платы, который компании готовы устанавливать для дистанционных сотрудников. В 68% опрошенных компаниях размер зарплаты не зависит от того, в офисе работает сотрудник или нет, а в 12% компаниях дистанционные работники получают даже больше офисных [8].

Действительно, многие сотрудники не нужны в офисе постоянно. В этом ключе интересна концепция трех уровней управления: стратегического, тактического, оперативного [6]. Работники стратегического и тактического уровней организации имеют больше возможностей организовать свою деятельность дистанционно. Им нет необходимости постоянно находиться в офисе, т. е. даже совещания можно проводить в удаленном режиме. Работникам, находящимся на оперативном уровне, больше подходит стандартная занятость. Но уже и в этой категории выделяются особые профессиональные группы (например, программисты, сотрудники службы поддержки клиентов, аналитики, дизайнеры), которые вполне могут осуществлять свою трудовую деятельность дистанционно. Получается, что дистанционная занятость перспективна на любом уровне управления, а возможности ее применения возрастают.

Появляются новые аргументы в пользу дистанционной работы: возможность нанять профессионалов по всему миру по нужной цене; отсутствие необходимости расставаться с хорошими специалистами, которые переезжают в другой город; возможность привлечения сотрудников с ограниченными возможностями, большая нацеленность дистанционных работников на результат [7].

Кроме того, движущими силами развития дистанционного труда в России являются информационные и технологические изменения поистине революционного масштаба: широкополосный доступ в «Интернет», рост скоростей передачи данных, развитие систем мобильных устройств в частном и корпоративном секторах, развитие облачных технологий, популяризация в корпоративной среде идеи BYOD (Bring Your Own Device) и ряд других.

С юридической точки зрения важным шагом на пути развития дистанционной работы стала ее правовая регламентация Трудовым

кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ). Считаем такую экспансию трудового права единственно верным решением, поскольку оно способствует созданию легальных рабочих мест, распространяет на дистанционных сотрудников права и обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, а также законодательством о социальном обеспечении, что в современных условиях крайне актуально.

В соответствии со 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-коммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет».

Из определения следует, во-первых, что дистанционная работа выполняется вне места нахождения работодателя, его обособленного структурного подразделения, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно подконтрольных работодателю. Во-вторых, для выполнения трудовой функции и для взаимодействия с работодателем дистанционный работник должен использовать информационно-коммуникационные сети общего пользования, в том числе сети «Интернет».

Дистанционная работа в действующей редакции ТК РФ ограничена от домашнего труда. Признаки домашнего труда (выполнение работы на дому из материалов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых работником за свой счет, указание на обеспечение сырьем, материалами, полуфабрикатами) свидетельствуют о связи с материальным производством, тогда как дистанционная работа благодаря использованию информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования может осуществляться не только дома, но и в любом другом месте; дистанционная работа в большей мере тяготеет к выполнению работ (оказанию услуг) в интеллектуальных, высокотехнологичных сферах деятельности, а также в области управления. В качестве еще одной особенности отмечается возможность заключения трудового договора о дистанционной работе путем обмена электронными документами, а также наличие электронного документооборота [10].

Дистанционную работу следует отличать от труда домашних работников — это труд в домашнем хозяйстве, преимущественно женский, неформальный и официально не регистрируемый. Закрепление прав домашних работников и уравнивание их в правах с работниками в тради-

ционном понимании — одна из тенденций международно-правового регулирования труда, отражением которой стало принятие Конвенции МОТ № 189 о домашнем труде.

Дистанционным работником является лицо, заключившее трудовой договор о дистанционной работе. С какого возраста можно его заключить? Заключение трудового договора о дистанционной работе (как и в случае со «стандартным» трудовым договором) допускается с лицом, достигшим возраста 16 лет. Предельный возраст для заключения трудового договора с дистанционным работником не установлен. Таким образом, в перспективе дистанционная работа даст возможность пожилым людям оставаться экономически активными как можно дольше. Однако пока дистанционный труд — преимущественно сфера занятости молодых людей.

Учитывая уровень компьютерной грамотности современной молодежи, можно предположить, что договоры о дистанционной работе будут заключаться и с учащимися, достигшими возраста 14 лет, и с несовершеннолетними, достигшими 15 лет. В указанных случаях потенциальному работодателю необходимо соблюсти требования, предусмотренные частями 2, 3 ст. 63 ТК РФ.

Так, обязательными условиями для заключения трудового договора о дистанционной работе с учащимся, достигшим возраста 14 лет, являются письменное согласие одного из родителей (попечителей) и разрешение органа опеки и попечительства. Если другой родитель не согласен на то, чтобы с несовершеннолетним заключался трудовой договор, необходимо учитывать мнение несовершеннолетнего и позицию органа опеки и попечительства. Дистанционная работа должна выполняться в свободное от учебы время без ущерба для освоения образовательной программы.

Трудовой договор с несовершеннолетним, достигшим возраста 15 лет, может быть заключен для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, а если несовершеннолетний при этом получает основное общее образование, то дистанционная работа должна выполняться в свободное от учебы время и не препятствовать освоению образовательной программы. В связи со сказанным возникает ряд вопросов. Можно ли удаленный труд в принципе считать легким, не причиняющим вреда здоровью несовершеннолетнего работника? Кто отвечает за то, чтобы работа выполнялась в свободное от учебы время и не была в ущерб обучению? Специфика дистанционной работы позволяет предположить, что такая ответственность лежит, прежде всего, на законном представителе несовершеннолетнего и на нем самом, однако обязанность соблюдения несовершеннолетним работником соответствующих норм ТК РФ, необходимо закрепить в трудовом договоре о дистанционной работе.

Важно учесть, что лица в возрасте до 18 лет в соответствии со статьями 69, 266 ТК РФ при заключении трудового договора подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру независимо от трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), а также ежегодно до достижения ими возраста восемнадцати лет. Медицинские осмотры проводятся за счет средств работодателя. Исключения для несовершеннолетних дистанционных работников не предусмотрено. Однако работодателю будет сложно контролировать прохождение работником медицинских осмотров работника на дистанции. Выход из этой ситуации видится в следующем: в трудовом договоре о дистанционной работе должна быть зафиксирована обязанность работника своевременно проходить такой осмотр и предоставлять его результаты работодателю.

Определив круг лиц, которые могут стать дистанционными работниками, перейдем к характеристике их юридических прав и обязанностей. Поскольку на дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных настоящей главой, данные работники обладают всеми основными правами и несут большинство обязанностей, предусмотренных ст. 21 ТК РФ. Так, дистанционный работник обязан добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка; соблюдать трудовую дисциплину; выполнять установленные нормы труда; соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда; бережно относиться к имуществу работодателя, незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя. Вместе с тем, силу специфики дистанционной работы исполнение работником возложенных на него обязанностей может оказаться весьма затруднительным.

Соблюдение требований по охране труда и обеспечению безопасности труда в условиях удаленной занятости может стать формальностью. Во-первых, согласно ч. 2 ст. 312.3 ТК РФ, дистанционный работник обязан это делать лишь при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Во-вторых, даже если работодатель предоставил оборудование и средства, как он будет осуществлять контроль за соблюдением работником требований по охране труда? В-третьих, обязанности работодателя по

обеспечению безопасных условий и охраны труда дистанционных работников существенно ограничены. Согласно ст. 312.3 ТК РФ работодатель обязан проводить расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний (абз. 17 ч. 2 ст. 212 ТК РФ); выполнять предписания должностных лиц Федеральной инспекции труда и ее территориальных органов (абз. 20 ч. 2 ст. 212 ТК РФ); осуществлять обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (абз. 21 ч. 2 ст. 212 ТК РФ). В науке даже высказано суждение о том, что поскольку многие обязанности работодателя в сфере охраны труда объективно не могут быть им выполнены, например обеспечение контроля за состоянием условий труда на рабочем месте, предотвращение аварийных ситуаций, работник сам должен позаботиться о безопасности своей трудовой деятельности [5]. Данное суждение представляется обоснованным. Кроме того, обращает на себя внимание тот факт, что в ст. 312.3 ТК РФ не закрепляется права работника на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены (ст. 219 ТК РФ) и гарантий права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда (ст. 20 ТК РФ), которые были бы «симметричны» обязанностям работника и что было бы уместно с позиции юридической техники [4].

Права работника, предусмотренные ст. 21 ТК РФ, подразделяют на индивидуальные и коллективные. К числу индивидуальных трудовых прав работника относят, в том числе, право на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами; предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором; рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором; своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы; отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков; право на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Остановимся на индивидуальных правах работника, содержание которых трансформируется под влиянием дистанционной работы.

Право на заключение и изменение трудового договора о дистанционной работе

может быть реализовано посредством обмена электронным документами. При этом не позднее трех календарных дней с момента заключения договора работодатель должен направить работнику экземпляр данного трудового договора на бумажном носителе по почте заказным письмом с уведомлением (ч. 1 и 2 ст. 312.2 ТК РФ). По соглашению сторон трудового договора о дистанционной работе сведения о дистанционной работе могут не вноситься в трудовую книжку дистанционного работника, а при заключении трудового договора впервые трудовая книжка дистанционному работнику может не оформляться (ч. 6 ст. 312.2 ТК РФ).

Положениями трудового законодательства о дистанционной работе (п. 4 ч. 1 ст. 77, ст. 81, ч. 3 ст. 312.1, ч. 1 ст. 312.5 ТК РФ), помимо оснований для увольнения работника по инициативе работодателя, закрепленных ТК РФ, допускаются также иные основания увольнения, установленные в трудовом договоре. Однако это не означает вседозволенность для работодателя. В соответствии со ст. 3 ТК РФ дополнительные основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя не должны носить дискриминационный характер.

Право дистанционного работника на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором, трансформируется, пожалуй, в наибольшей степени. Один из основных признаков дистанционной работы – осуществление работы вне места нахождения работодателя. Организация своего рабочего места становится заботой самого дистанционного работника. Важно отметить, что дистанционные рабочие места не подлежат специальной оценке в соответствии с ч. 3 ст. 3 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе, режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению (ч. 1 ст. 312.4 ТК РФ). Таким образом, режим рабочего времени и времени отдыха дистанционный работник по умолчанию определяет самостоятельно. Однако вряд ли целесообразно целиком и полностью отдавать этот вопрос на откуп работнику. Стороны трудового договора о дистанционной работе могут определить время, в течение которого работник должен быть на связи: отвечать на звонки, работать с почтой, направлять отчеты и т.д. Это время может совпадать с режимом работы, определенным Правилами внутреннего трудового распорядка организации, или быть индивидуальным. Если дистанционный работник и работодатель находятся в разных часовых поясах, необходимо выбрать часовой пояс, по которому будет определяться рабочее время.

Резюмируя краткий анализ индивидуальных трудовых прав дистанционных работников, приведем вполне справедливое высказывание С.Ю. Головиной о том, что в главе 49.1 ТК РФ «превалирует частнопредпринимательской подход к установлению прав и обязанностей сторон» [1]. Иными словами, трудовой договор о дистанционной работе по сравнению со «стандартным» трудовым договором содержит значительно больше возможностей для индивидуального договорного регулирования. Вместе с тем, ряд положений сохраняют императивный характер и стороны не вправе менять их по своему усмотрению. Это касается норм социального страхования и социального обеспечения. В указанных отношениях дистанционные работники практически не отличаются от других наемных работников. Особенности, обусловленные спецификой дистанционной работы, обуславливают весьма немногочисленные изъятия из общих правил, сосредоточенные преимущественно в сфере страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Другие виды обязательного социального страхования (пенсионное, медицинское, на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством) распространяются на дистанционных работников без каких-либо исключений. Это означает, что работодатель обязан перечислять в пользу дистанционных работников страховые взносы на обязательное социальное страхование, представлять сведения индивидуального персонифицированного учета в Пенсионный фонд РФ, проводить расследование и учет несчастных случаев и осуществлять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ об отдельных видах обязательного социального страхования.

Подводя итоги, хотелось бы отметить, что дистанционному труду как новому экономическому, правовому и культурному феномену еще только предстоит проявить себя в российских условиях. Для того чтобы спрогнозировать перспективы дистанционного труда в России пока нет достаточной эмпирической базы, включающей экономическую аналитику, статистические, социологические данные, а также результаты правоприменительной практики. Очевидно одно: дистанционная работа несет в себе существенный экономический потенциал, который российскими предпринимателями еще предстоит оценить.

Библиографический список:

1. Головина С.Ю. Усиление частнопредпринимательских начал в трудовом праве России / Актуальные проблемы частного права: сборник статей к юбилею Павла Владимировича Крашенинникова: Москва - Екатеринбург, 21 июня 2014 г. / В.В. Витрянский, С.Ю. Головина, Б.М. Гонгало и др.;

отв. ред. Б.М. Гонгало, В.С. М.: Статут, 2014. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 23.08.2015).

2. Дистанционная занятость как способ повышения эффективности бизнеса и новый тренд на рынке труда. Перспективы распространения в России, 2014-2020 гг. URL: <http://www.slideshare.net/bitrixcms1/02-json-1> (дата обращения 23.08.2015).

3. Долженкова Ю.В., Сидоркина С.В. Дистанционная занятость в России: современное состояние и перспективы развития. // Вестник НГУЭУ. 2015. № 1. С. 156-161.

4. Кашлакова А.С. Охрана труда работников при нетипичных формах занятости // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 1. С. 13 - 15.

5. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. М.: НОРМА, ИНФРА-М. 2015.

6. Конобевцев Ф. Дистанционный труд как новая форма занятости // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2011. № 9. URL: <http://hr-portal.ru/article/distancionnyy-trud-kak-novaya-forma-zanyatosti> (дата обращения: 19.07.2015).

7. Мингалева Ж.А., Депутатова Л.Н. Применимость различных форм мотивации для стимулирования труда интеллектуальных работников. // Экономика и предпринимательство. 2013. № 10 (39). С. 552-555.

8. Официальный сайт Битрикс 24 URL: www.bitrix24.ru/blogs/notice/rossiya-sekonomit-bolee-1-trln-rublej-ot-perekhoda-na-distantsionnyu-ru (дата обращения 23.08.2015).

9. Прокушев Е.Ф., Прокушева А.П. Дистанционная занятость как фактор развития трудовых ресурсов. // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2014. № 1 (49). С. 92-97.

10. Шестакова Е.В. Трудовые отношения и заработная плата / материал подготовлен для системы «КонсультантПлюс», 2013.

11. Ярошук И. Далек да дорог // 8 часов. Журнал о здоровом отношении к работе. 2013. № 6-7. С. 30-37.

Статья подготовлена при поддержке РГНФ, проект № 14-03-00318