Васильева Ю. В. Шуралева С. В., 2016 © Васильева Ю. В., Шуралева С. В., 2016 © Васильева Yu. V., Shuraleva S. V., 2016

Introduction: The article considers the positions of courts and federal executive authorities on the application of norms on remote work. Purpose: to study the specific features of the application of legislation on remote work basing on judicial practice and explanations from the competent authorities. Methods: the methodology comprises universal and general research methods, as well the method of legal regulation of remote work is developing in Russia. In disputes, employees and employers advert to judicial decisions, doctrine, explanations by the Russian Ministry of Labor, Federal Service for Labor and Employment, Ministry of Finance, Federal Tax Service. Explanations, which are issued by these bodies in the form of letters, can be referred to acts of formal inauthentic interpretation. They are of an advisory nature and help employees and employers to understand the content of law, foster the formation of a uniform practice.

Results: Legal practice is primarily focused on the grounds and procedure for termination of the contract. Analysis of letters and some judicial decisions on remote work has showed that letters are mainly focused on specific issues concerning conclusion of remote work employment contracts and their contractual clauses, while legal practice is primarily focused on the grounds and procedure for termination of the contract. Conclusions: The position of the Ministry of Labor on the impossibility of concluding a remote work employment contract with a foreign worker is critically evaluated. This interpretation limits the freedom of parties of the employment contract and reduces the benefits of remote work. The explanation of the Federal Service for Labor and Employment that the remote work employment contract should indicate the place of work is only valid for the cases when remote workers are provided with additional guarantees on wages or social insurance. Judicial practice on termination of remote work employment contracts is being formed now. However, an important point has already been designated: the establishment of additional grounds for termination of a contract by the employer must be agreed by the parties, which should be confirmed by the signature of the employee. In the absence of the employee’s signature a contract cannot be accepted as a proof of the employer’s right to its termination on additional grounds.

© Васильева Ю. В., Шуралева С. В., 2016

© Васильева Yu. V., Shuraleva S. V., 2016
Дистанционная работа в России: проблемы правоприменения

Дистанционная работа в России: проблемы правоприменения

Труд в том, что в договоре о дистанционной работе следует указывать место работы, является справедливым для тех случаев, когда дистанционному работнику предоставляются дополнительные гарантии по заработной плате или социальному страхованию. Судебная практика о расторжении трудового договора о дистанционной работе только формируется. Но уже обозначена важная позиция: установление дополнительных оснований расторжения договора по инициативе работодателя должно быть согласовано сторонами, что подтверждается подписью работника. При отсутствии подписи работника договор не может быть признан в качестве доказательства права работодателя на его расторжение по дополнительным основаниям, указанным в договоре.

Ю. В. Васильева
Доктор юридических наук, доцент,
зав. кафедрой трудового и международного права
Пермский государственный национальный исследовательский университет
614990, Россия, г. Пермь, ул. Букреева, 15
ORCID: 0000-0002-8010-340X
ResearcherID: F-7864-2016
e-mail: vasilev95@list.ru

С. В. Шураева
Кандидат юридических наук,
старший преподаватель кафедры трудового и международного права
Пермский государственный национальный исследовательский университет
614990, Россия, г. Пермь, ул. Букреева, 15
ORCID: 0000-0003-1220-1179
ResearcherID: F-7659-2016
e-mail: shuraleva@rambler.ru

Введение: в статье рассмотрены позиции судов, федеральных органов исполнительной власти в части применения норм о дистанционной работе. Цель: исследовать особенности применения законодательства о дистанционной работе на примере судебной практики и разъяснений компетентных органов. Методы: методологическую основу исследования составляют всеобъемлющие, общенаучные методы, а также системно-структурный, формально-юридический метод. Результаты: правовое регулирование дистанционной работы в России развивается. В спорных ситуациях работники и работодатели обращаются к судебным решениям, доктрине, разъяснениям Минтруда России, Роструда, Минфина России, ФНС России. Разъяснения, которые издаются указанными органами в форме писем, можно отнести к актам официального не-аутентичного толкования. Они имеют рекомендательный характер, помогают работникам и работодателям понять смысл норм, сформулированы единицей правовых актов. Анализ писем и некоторых судебных решений по дистанционной работе показал: в основном письма носят разъяснительный характер, но их нельзя отнести к актам официального не-аутентичного толкования. Они помогают не только работникам и работодателям, но и судебным органам, поскольку позволяют понять, что именно в договоре о дистанционной работе означаются те или иные условия трудового договора. Выводы: в случае, если в договоре о дистанционной работе не указано место работы, является справедливым для тех случаев, когда дистанционному работнику предоставляются дополнительные гарантии по заработной плате или социальному страхованию. Судебная практика о расторжении трудового договора о дистанционной работе только формируется. Но уже обозначена важная позиция: установление дополнительных оснований расторжения договора по инициативе работодателя должно быть согласовано сторонами, что подтверждается подписью работника. При отсутствии подписи работника договор не может быть признан в качестве доказательства права работодателя на его расторжение по дополнительным основаниям, указанным в договоре.

Ключевые слова: трудовой договор о дистанционной работе; дистанционные работники; судебная практика; письма федеральных органов исполнительной власти; условия трудового договора; место работы
Введение

«The Sandwich Generation» или «поколение сэндвича» – так называют достаточно многочисленную группу взрослых людей трудоспособного возраста, которым необходимо найти баланс между карьерой, заботой о стареющих родителях и воспитанием собственных детей. Зарубежные корпорации и органы государственной власти успешно применяют стратегии «гибкой» занятости, которые помогают работникам совмещать работу и семейные обязанности, среди них: рабочий день, ориентированная на результаты работа, «гибкое» расписание; разделение одной работы между двумя работниками; дистанционная работа [7]. Этот вид нетипичной занятости уже стал популярным в США, странах Европы и других странах, ему посвящено значительное количество научных исследований [6; 8; 9; 10].

В России общественные отношения в сфере дистанционной работы только «настраиваются» и, как часто случается с чем-то новым, наталкиваются на сдержание сопротивление право применителей, не специализированных в этой области. В условиях законодательной свободы право применители могут использовать три специфических «точки опоры», которые становятся: судебная практика, позиции компетентных федеральных органов исполнительной власти (далее – ФОИВ), общественных организаций труда и социальной защиты Российской Федерации (далее – Минтруд и Федеральной службы по труду) и Федерации Союза РФ России (далее – ФНС России). Используя разъяснения данных ФОИВ по вопросам дистанционной работы посвящены аспектам заключения трудового договора о дистанционной работе и его условий. Некоторые трудовые споры возникают в контексте неправомерных и уплаты налогов, затрагиваемых в документах Министерства финансов Российской Федерации (далее – Минфин) и Федеральной налоговой службы России (далее – ФНС России). Практика судов общей юрисдикции по существу вопроса пока не установлена и в основном касается вопросов о расторжении трудового договора. Арбитражные суды также высказывались по вопросу о возможности осуществления трудовой деятельности при дистанционном подходе к конкретным отдельным спорам о заработной плате. Согласно порталу Департамента труда и социальной защиты населения и социальной защиты населения Минтруда, основным правовым актом, определяющим условия дистанционной работы в России, является федеральный закон от 03.10.1997 № 132-ФЗ «О занятости населения». В связи с этим судебная практика в форме постановлений Верховного Суда Российской Федерации можно рассматривать в качестве одной из важнейших задач дистанционного права. Практика судов по вопросам дистанционной работы и социального обеспечения населения, включая случаи материнства, является основным специфическим объектом дистанционного права.

О правовой природе официальных позиций судов и отдельных федеральных органов исполнительной власти

Всякое общение с правом, всякую его реализацию и особенность такая форма, как применение права, предполагает уяснение правовых требований и доведение. Как правило, в этом помогают специальные разъяснения нормативных правовых актов, которые даются в официальном и неофициальном порядке. Уяснение требований норм как внутренний интеллектуальный процесс, а разъяснение их как выражение волею своих законодателей чаще всего объемливо и может быть дано одним понятием – «толкование права» [4, с. 392]. Способы толкования правового акта обычно различают формальное и неформальное толкование. При этом под официальным толкованием понимается толкование, которое дается уполномоченными на то компетентными органами и должностными лицами для всех, кого это касается. В форме официального толкования обычно различают: нормативное, которое неофициальное толкование исходит от субъектов, деятельность которых не является официальной, государственной, а стало быть, оно не имеет юридической силы и не влечет правовых последствий. Важное свойство толкования состоит в том, что оно связано с властью, принуждением, наказанием. Какие-либо санкции здесь исключены [5, с. 356–357].

В литературе существует несколько классификаций официального толкования. Приведем лишь один из вариантов такой классификации: официальное толкование подразделяется на нормативное (общее) и казуальное (индивидуальное), аутентичное, авторское и делегированное, судебное; судебное [5, с. 356].

В этой связи судебное толкование в форме постановлений Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации можно рассматривать в качестве акта официального нормативного толкования, а правовые позиции, изложенные в иных судебных решениях, как акты официального казуального толкования. Тем не менее в случае спорных ситуаций юристы-практики и ученые зачастую принимают во внимание весь массив судебной практики, сложившейся по данному вопросу.

В России отношения в сфере дистанционной работы играют значительную роль в определении условий дистанционной работы. В связи с этим судебная практика в форме постановлений Верховного Суда Российской Федерации можно рассматривать в качестве одной из важнейших задач дистанционного права.

Важно отметить, что судебная практика играет большую роль в определении условий дистанционной работы. В связи с этим судебная практика в форме постановлений Верховного Суда Российской Федерации можно рассматривать в качестве одной из важнейших задач дистанционного права.
Remote Work in Russia: Issues of Law Enforcement

The explanations of federal authorities (in the forms of official letters, information, answers to questions, etc.) according to the classification above can be attributed to the official authentic interpretation, if such explanations are their own normative legal acts or to legal interpretation, if such a right is delegated to them.

For example, paragraph 5.16 of the Regulation on the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation approved by the Russian Federation Government Decree on 19.06.2012 № 610 (hereinafter – the Regulation on the Ministry of Labor)1 provides that the Ministry of Labor provides clarifications on the issues within its competence, in cases provided by the legislation of the Russian Federation. According points 5.2.140, 5.2.12 of the Regulations on the Ministry of Labor, it has the power to give clarifications on issues related to the application of specific federal laws and regulations of the Russian Federation.

According to Clause 5.5.4 of the Regulations on the Federal Service for Labor and Employment, approved by the Russian Federation Government Decree on 30.06.2004 № 324 (as amended on December 25, 2015), the Russian Federation Federal Tax Service has the right to give legal entities, individuals, and specialized bodies responsible for the registration of legal entities and individual entrepreneurs (in connection with the execution of the functions of the Federal Tax Service, as set forth in the current legislation of the Russian Federation)2 clarifications on issues related to the application of the tax and customs laws and regulations of the Russian Federation.

Pursuant to Clause 6.3 of the Statute about the Federal Service for Labor and Employment, approved by the Russian Federation Government Decree on 30.06.2004 № 324 (as amended on December 25, 2015) // Coll. Rus. Fed. legislation. 04.10.2004. №4 0 , .ст 3961.

1 On approval of the Statute about Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation: Russian Federation Government Decree on 19.06.2012 № 610 (as amended on January 16, 2016) // Coll. Rus. fed. legislation. 25.06.2012. No 26, Art. 5352.

2 On approval of the Statute about the Federal Service for Labor and Employment: Russian Federation Government Decree on 30.06.2004 № 324 (as amended on December 25, 2015) // Coll. Rus. Fed. legislation. 12.07.2004. No 26, Art. 2801.

3 Tax Code of the Russian Federation (Part One): Federal Law of 28.07.2015 № 219-ФЗ (as amended on 5 April 2016) // Coll. Rus. Fed. legislation. 20.04.2016. No 23, Art. 2301.

4 Tax Code of the Russian Federation (Part Two): Federal Law of 28.07.2015 № 219-ФЗ (as amended on 5 April 2016) // Coll. Rus. Fed. legislation. 20.04.2016. No 23, Art. 2301.

5 Letter of Russian Federal Tax Service on 31.01.2014 № CA-4-14/1645 stating that the legal positions in the sphere of state registration of legal entities and individual entrepreneurs (including on remote work), as set forth in the current legislation of the Russian Federation, correspond to the explanations set out in this letter. In other words, they are mandatory to use, if they are not in contrary to the requirements of other legal regulations. In the interpretation of the text, such legal positions correspond to the explanations on the same matter, given by these higher authorities. In other words, the legal force of expository statutes is determined by their place in the mechanism of legal regulation and corresponds to the force of other provisions emanating from any authority [4, p. 401].

Thus, it is possible to agree with the propositions that all public authorities, which is responsible for bringing the legal regulation in the life may be the subjects of official inauthentic interpretation. The terms of these bodies is quite wide. Legal validity interpretation acts of various authorities varies. They are mandatory to use, if they are not in contrary to the requirements of other legal regulations.
Ю. В. Васильева, С. В. Шуралева

В письмах Роструда (например, письмо от 20 ноября 2015 года № 17-3/Б-4104 «О условиях трудового договора о дистанционной работе») иногда также указывает, что данное письмо не является нормативным правовым актом.

В Апелляционном определении Пензенского областного суда от 17 июля 2012 года по делу № 33-1679 решение, данное Пензенским областным судом от 17 июля 2012 года по делу № 33-1679, определяет, что письмо Минтруда РФ от 20.11.2015 № 17-3/Б-4104 «О внесении в закон о труде Федерального закона № 220-ФЗ
documents that require the Russian Federation Government to consult with the employer, the possibility of the subordinate to it Labor Service (point 5.1 of the Ministry of Labor Regulation). It is worth noting that the Russian Federation Government was the subject of the legislative initiative on the bill № 88331-6 “On Amendments to Certain Acts of the Russian Federation (about the peculiarities of legal regulation of the work of employees performing work outside the employer’s location)”.

Thus, the legal positions of the Ministry of Labor are of particular interest because the body has a direct impact on the formation of the labor legislation and administration in this field. Next, consider some of the legal positions of the federal executive bodies in order to create uniform practices used by the downstream or subordinate public authorities in their activities. At the same time, the obligation of these explanations for an indefinite number of persons does not arise from the legislation and other normative legal acts.

Thus, the legal positions of the Ministry of Labor should be taken into account when developing state policy and normative legal regulation, including the development of the labor, quality of life and income, pay, conditions and labor protection, social partnership and labor relations.
Дистанционная работа в России: проблемы правоприменения

Думается, что проблема создания безопасных условий труда для дистанционных работников в другом государстве все-таки не является ключевым аргументом. Представляет большой интерес вопрос о соотношении главы 49.1 ТК РФ и специфических норм о работе иностранной граждан в одной стране и гражданина другой страны. При этом не принимается во внимание, что обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников, в принципе, ограничены. Согласно ст. 331.2 ТК РФ, работодатель обязан: проводить расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний; выполнять предписания должностных лиц ФСТЭК и противодействовать другой стране; осуществлять обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. По мнению ряда ученых, многие обязанности работодателя в сфере охраны труда объективно не могут быть им выполнены, например, обеспечение контроля за условиями труда на рабочем месте, проводимого на расстоянии. Поэтому работник сам должен позаботиться о безопасности своей трудовой деятельности [3].

Следовательно Минтруд, российским работодателям не следует заключать трудовой договор с работниками, проживающими за рубежом, поскольку российскому работодателю точно также сложно обеспечить безопасные условия труда на территории другого государства. Однако в этом случае Минтруд требует, что для российских граждан вне зависимости от их местожительства никаких ограничений не предусмотрено. Поэтому российским работодателям приграничей трудовой деятельности трудящихся государств-стран-членов привлекать к осуществлению трудовой деятельности нецелесообразно [2].

1 В контексте рассматриваемой проблематики заслуживают внимания письма Минфина по вопросу о налогообложении ИФД доходов физических лиц — иностранцев, которые заключили с российскими организациями договоры о дистанционной работе и выполнили указанную работу за пределами РФ в своей стране. Рассмотрены были задачи в отноше- нии нерезидентов ФРГ, Беларуси, Кы- ргызстана, реципиентов ФРГ. Указывая, в частности, что доходы физических лиц, не являющихся налоговыми резидентами, но осуществляющих в течение 28 дней работы за пределами РФ не подлежат обложению налогом на доходы физических лиц, Минфин посчитал, что налоговое законодательство и налоговая система в отношении иностранцев находятся за пределами РФ, и прибыль освобождается от налогообложения в России. Письмо Минфина от 16.05.2015 г. № 03-06-06/60397.

2 Дистанционная работа — работа физического лица, осуществляющего трудовую деятельность через информационную технологию до принятия решений о его содержании или дистанционной работе с иностранными гражданами. Письмо Минфина от 16.05.2015 г. № 03-06-06/59439.

3 Доступ из справ.-правовой системы "КонсультантПлюс".

4 Доступ из справ.-правовой системы "КонсультантПлюс".

5 Доступ из справ.-правовой системы "КонсультантПлюс".

It seems that a similar position Ministry of Labor will follow in respect of stateless persons. From an economic perspective such a decision can be beneficial and convenient. But from a legal point of view, questions remain.

The main argument, which uses the Labor Ministry – the impossibility for the employer to provide a safe working conditions worker and safety and health of remote workers. It does not take into account that the obligation of the employer to ensure safe working conditions to remote workers, in principle, limited. According to the Russian Law, the employer is obliged to carry out an investigation and registration of accidents and occupational diseases; comply with the instructions of the officials of the Federal Labor Inspectorate and its territorial bodies; implement compulsory social insurance against industrial accidents and occupational diseases. According to some statisticians, many of the duties of the employer in the field of occupational safety and health objectively can not be made by him, such as monitoring the state of working conditions in the workplace, providing the employee himself must take care of the security of their employment [3].

Following the logic of the Labor Ministry, the Russian employers should not conclude an employment contract on the remote work with the Russian citizens living abroad, because for Russian employers it is difficult to provide them with a safe working conditions in the territory of another state. However, in this case the Ministry of Labor explained that for Russian citizens, regardless of their location no limits are provided. That’s why it is possible to employ remotely Russian citizens living abroad [2].

1 In the context of this perspective noteworthy letters of the Ministry of Finance on the issue of taxation of personal income tax incomes of natural persons – foreign citizens who have concluded employment contracts with Russian organizations employ contracts on the remote work and perform the above work outside the Russian Federation in their country. Explanations were given in respect of the citizens of Moldova, Belarus, Ukraine, a resident of Germany. Pointing, in particular, that the income of individuals who are not tax residents of the Russian Federation, as for the performance of labor duties outside the Russian Federation shall not be subject to tax on income of natural persons, the Ministry of Finance in paragraph 16.10.2015 № 03-06-06/49347, does not question the validity of this decision. Letters of the Ministry of Finance on 16.10.2015 № 03-06-06/49347, 15.07.2015 № 03-04-06/50245, 04.08.2015 № 03-06-06/48457, 04.08.2015 № 03-06-06/48457, 04.08.2015 № 03-06-06/48457, 04.08.2015 № 03-06-06/48457, 04.08.2015 № 03-06-06/48457, 16.04.2014 № 03-06-06/51215.

2 On the Legal Status of Foreign Citizens in the Russian Federation: the Federal Law on 23.07.2002 No. 115-FZ [Electronic resource]. Access from the Reference and Legal System “ConsultantPlus”.

3 On measures to ensure the national security of the Russian Federation and the protection of Russian citizens from criminal and other illegal actions and the application of special economic measures against the Republic of Turkey in the number of such measures is indicated ban for employers, customers of works (services) who are not included in the list defined by the government on the right of employers since the 1 January 2016 to work workers from among the Turkish Republic citizens who are not in labor and (or) civil relations with these employers, customers of works (services) as on the 31 December, 2015. We believe that this prohibition fully extends to the labor relations in the field of remote work.

It is important to take into account the international treaties of the Russian Federation. For example, the labor activity of workers of the Member States of the Eurasian Economic Union is governed by Art. 97 of the Treaty on the Eurasian Economic Union (signed in Astana, 05.29.2014) Point 1 of this article provides for the right of employers and (or) customers of works (services) of a Member State to involve in the implementation of labor activity workers of Member States without regard to...
что из определения дистанционной работы, данное в статье 312.1 ТК РФ не содержит. Данный термин употребляется в Кодексе в раз- ных значениях: как синоним должности, зани- малой работнику, как указание на работода- теля и как место выполнения работником тру- довой функции.

На наш взгляд, условие о месте работы для трудового договора о дистанционной работе утрачивает свое конститутивное значение в связи с невозможностью (и отсутствием особой надобности) для работодателя контролировать фактическое место осуществления дистанци- онной работы, а также с учетом взаимодействия дистанционного работника и его работодателя через информационно-коммуникацион- ную сеть Интернет [1, с. 91]. Вместе с тем в некоторых случаях он может (и должно быть) указано в трудовом договоре с дистанционным работником.

Например, если дистанционный работник трудится в территориях РФ с установленными районными коэффициентами к заработной плате. Очевидно, что работодатель должен выплачивать также таможенному пункту заработную плату по социальному страхованию с учетом указанных коэффициентов, даже если сам рабо- тодатель находится в «обычной» местности. В данном случае работодателю, не имеющему в трудовом договоре упомянутого определения места работы в трудовом до- говоре о дистанционной работе. Более того, если в трудовом договоре не будет указано «се- верное» место работы, то Фонд социального страхования РФ, при проверке правильности начисления страховым пособием по временной нетрудоспособности, не примет в зачет суммы выплат, осуществленных на основании ко- эффициента. Добавим, что при фиксации «север- ного» места работы дистанционный работник имеет право на дополнительный отпуск соответ- ветствующей продолжительности, оплачу про- езда в место отдыха и обратно в общепринято- том порядке.

Если работодатель хочет «застраховать» се- бя от переезда работника в территории, прожи- ваемых на которых предполагается получение льгот и компенсаций, отличающихся от стандартных, в трудовом договоре о дистанционной работе необходимо указать, что работа осуществляется дистанционным работником на территории Рос- сийской Федерации (других государств), за ис- ключением определенных местностей. Наруше-

чеся, однако, что это ограничительное толкование законодательства по ТК РФ не содержит запрет на привлечение к труду иноз- станцев на условиях трудового договора о дис- танционной работе, а гл. 49. 1 ТК РФ не содер- жит норм, ограничивающих привлечение к дис- танционной работе лиц без гражданства. При этом трудовые отношения к сторонам заключенным с российскими работниками, не требуются дополнительные документы на работу, поэтому за- ключать трудовой договор о дистанционной ра- боте с иностранцем, находящимся в другом го- сударстве, нельзя.

Однако анализ норм об особенностях за- щиты иностранцев к работе осуществляется только при переезде ими границы и получении разре- шительных документов на работу, поэтому за- ключать трудовой договор о дистанционной ра- боте с иностранцем, находящимся в другом го- сударстве, нельзя.

Условия трудового договора о дистанционной работе

В письме Роструда от 7 октября 2013 г. № ПГ/8960-6-1 «Об определении рабочего места»1 указывается, что договор о дистанционной работе должен содержать сведения о месте ра- боты, в котором дистанционный работник неэ- секторно исполняет свои обязанности, сошелен- ные на него трудовым договором. В письме содер- жится ссылка на общую норму ч. 1 ст. 57 ТК РФ, запрещающую условие о месте работы как обязательное. Однако одной из основных осо- бенностей трудового договора о дистанционной работе является выполнение работника труда в местности, в которой находится работодате- ль. Фактически место работы дистанцион- ного работника может оказаться лю- бым, включая работу на дому. Минфин в пись- не от 1 августа 2013 г. № 03-03-6/30978 указал,

1 Доступ из справ.-правовой системы «Консультант- Плюс».

2 Оплата труда: акты и комментарии для бухгалтера. 2013. № 10.

иниции отсутствуют в ТК РФ. Однако Минтруд считает, что привлечение иностранцев к работе осуществляется только при пересечении ими границы и получении разре- шительных документов на работу, поэтому за- ключение трудового договора о дистанционной ра- боте с иностранцем, находящимся в другом го- сударстве, нельзя.

1 About the determination of the workplace: Russian Labor Service Letter on 07.10.2013 No. PG/8960-6-1 [Electronic resource]. Access from the Reference and Legal System “ConsultantPlus” (accessed 09.04.2016).

2 Letter of Ministry of Finance on 01.08.2013 No. 03-03-6/30978 [Electronic resource]. Access from the Reference and Legal System “ConsultantPlus” (accessed 09.04.2016).
Дистанционная работа в России: проблемы правоприменения

Во-вторых, условие о местности работы приобретает значение, если выполнение трудовой функции дистанционного работника будет связано с необходимостью командировки в том случае, когда работник выполняет свою работу, идентичную со всеми работниками, работающими в условиях, аналогичных по оплате труда и социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности. Руководителем дистанционного работника может быть назначен работодатель, а также сделан выбор между двумя вариантами:
1. Работодатель имеет право уменьшить размер пособия по уходу за ребенком до полутора лет. Согласно положениям главы 49.1 ТК РФ, дистанционный работник может быть признан, что его рабочее время, а рабочая зона, где он работает, ограничен в возможности контролировать место работы и передвижения работника в течение рабочего дня. По этому в целях сохранения права на пособие по уходу за ребенком до полутора лет, в трудовом договоре о дистанционной работе следует конкретизировать место выполнения трудовой функции (на дому) и сохранить режим рабочего времени и времени отдыха работника. Сохраняется продолжительность рабочего времени при работе на дому не требуется.

Расторжение трудового договора о дистанционной работе

Одной из наиболее гибких норм о дистанционной работе в ТК РФ следует признать норму в ст. 312.5, в соответствии с которой расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором. С другой стороны, работнику предоставляется возможность работать на дому с сохранением права на получение пособия по уходу за ребенком. С одной стороны это дает работнику возможность работать на дому с сохранением права на получение пособия по уходу за ребенком, с другой стороны работодатель не ограничивается в праве расторгнуть трудовой договор с работником в связи с выполнением его обязанностей по дистанционной работе.

Судебная практика показала, что стороны об увольнении по такому «договорному» основанию имеются место. Так, из Апелляционного определения Московского городского суда от 20 января 2015 г. по делу № 11-1154/15 следует, что дистанционный работник (фото роста) стоял в трудовых отношениях с ООО «Биокодекс» (ответчик) с 21 ноября 2012 г. и работал в должности регионального менеджера в обособленном подразделении в г. Казани на основании трудового договора от 21 ноября 2012 г. и приказа № 058 от 21 ноября 2012 г. Дополнительным соглашением сторон от 1 октября 2013 г. трудовому договору дано новое тру- довое органу принять новую редакцию трудового договора без изменения трудовой функции по причине изменения оснований условий труда.

Вместе с тем право на получение пособия по уходу за ребенком нельзя распространять «по умолчанию» на всех дистанционных работников, поскольку они должны соответствовать установленным нормам ТК РФ. Правовая позиция Минфина согласно которой в, статьях 11.1 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. (ред. от 9 марта 2013 г.) № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» право на получение пособия по уходу за ребенком до полутора лет сохраняет свою силу при исполнении работника (плей) обязанностей по дистанционной работе. Согласно положениям главы 49.1 ТК РФ, дистанционный работник может быть признан, что его рабочее время, а рабочая зона, где он работает, ограничен в возможности контролировать место работы и передвижения работника в течение рабочего дня. По этому в целях сохранения права на пособие по уходу за ребенком до полутора лет, в трудовом договоре о дистанционной работе следует конкретизировать место выполнения трудовой функции (на дому) и сохранить режим рабочего времени и времени отдыха работника. Сохраняется продолжительность рабочего времени при работе на дому не требуется.

Termination of the employment contract on the remote work

One of the most “flexible” rules on remote work in the Labor Code should be recognized the norm of Art. 11.1, according to which the termination of the employment contract on the remote work by the employer must be made on the grounds stipulated by the law on remote work. On the one hand, it gives freedom to the employer in the formulation of such grounds and the possibility at any time without any problems “leave” a remote worker. On the other hand, it seems that such grounds must have at least non-discriminatory character and follow from the special nature of remote work.

Judicial practice shows that debates about distance work in the Labor Code should be recognized the norm of Art. 11.1, according to which the termination of the employment contract on the remote work by the employer must be made on the grounds stipulated by the law on remote work. On the one hand, it gives freedom to the employer in the formulation of such grounds and the possibility at any time without any problems “leave” a remote worker. On the other hand, it seems that such grounds must have at least non-discriminatory character and follow from the special nature of remote work.

Remote Work in Russia: Issues of Labor Enforcement

One of the most “flexible” rules on remote work in the Labor Code should be recognized the norm of Art. 11.1, according to which the termination of the employment contract on the remote work by the employer must be made on the grounds stipulated by the law on remote work. On the one hand, it gives freedom to the employer in the formulation of such grounds and the possibility at any time without any problems “leave” a remote worker. On the other hand, it seems that such grounds must have at least non-discriminatory character and follow from the special nature of remote work.

Judicial practice shows that debates about distance work in the Labor Code should be recognized the norm of Art. 11.1, according to which the termination of the employment contract on the remote work by the employer must be made on the grounds stipulated by the law on remote work. On the one hand, it gives freedom to the employer in the formulation of such grounds and the possibility at any time without any problems “leave” a remote worker. On the other hand, it seems that such grounds must have at least non-discriminatory character and follow from the special nature of remote work.

Judicial practice shows that debates about distance work in the Labor Code should be recognized the norm of Art. 11.1, according to which the termination of the employment contract on the remote work by the employer must be made on the grounds stipulated by the law on remote work. On the one hand, it gives freedom to the employer in the formulation of such grounds and the possibility at any time without any problems “leave” a remote worker. On the other hand, it seems that such grounds must have at least non-discriminatory character and follow from the special nature of remote work.

Judicial practice shows that debates about distance work in the Labor Code should be recognized the norm of Art. 11.1, according to which the termination of the employment contract on the remote work by the employer must be made on the grounds stipulated by the law on remote work. On the one hand, it gives freedom to the employer in the formulation of such grounds and the possibility at any time without any problems “leave” a remote worker. On the other hand, it seems that such grounds must have at least non-discriminatory character and follow from the special nature of remote work.

Judicial practice shows that debates about distance work in the Labor Code should be recognized the norm of Art. 11.1, according to which the termination of the employment contract on the remote work by the employer must be made on the grounds stipulated by the law on remote work. On the one hand, it gives freedom to the employer in the formulation of such grounds and the possibility at any time without any problems “leave” a remote worker. On the other hand, it seems that such grounds must have at least non-discriminatory character and follow from the special nature of remote work.
Ю. В. Васильева, С. Ф. Шуралева

Возражает ответчик с 1 декабря 2013 г. переведен в отдел дистанционных работников на должность состоящей на дистанционной иллюционной инстанции, подтвердив незаконность увольнения работника, сделал важный, с нашей точки зрения, вывод: установленное трудовым договором о дистанционной работе основание его расторжения не подтверждено. В частности, в связи с отсутствием у работодателя достаточного объема работы. Суд первой инстанции восстановил работника в ранее занимаемой должности контракте о дистанционной работе, в частности, в связи с отсутствием у работодателя достаточного объема работы, при отсутствии подписи работника в трудовом договоре являющемся неоспоримым, поскольку неподписанный трудовой договор не может быть принят в качестве доказательства прав работодателя на его расторжение по основаниям, указанным в таком договоре.

Представляет интерес суждение апелляционного суда о неправомерности взыскания в пользу работника суммы, потраченной им на возвращение из Королевства Камбоджа. Апелляционный суд указал, что указанный трудовой договор о дистанционной работе, в частности, в связи с отсутствием у работодателя достаточного объема работы, при отсутствии подписи работника в трудовом договоре является неоспоримым, поскольку неподписанный трудовой договор не может быть принят в качестве доказательства прав работодателя на его расторжение по основаниям, указанным в таком договоре.

Приведенные в апелляционной жалобе сведения не подтверждают, что в указанной части договора у работодателя было такое же основание, каким он руководствовался при издании приказа о прекращении трудового договора для работника по установленной программе расторжения трудового договора по основаниям, указанным в таком договоре.

Другой пример из судебной практики демонстрирует важность правильного оформления трудового договора с дистанционным работником под угрозой невозможности для работодателя расторгнуть договор по основаниям, указанным в таком договоре.

Из материалов дела следует, что дистанционный работник (ответчик) работал в ООО "Центр обработки данных" (ответчик) в группы по оплате труда, вновь введенной в должности контент-менеджера. Согласно трудовому договору, месту работы работника назначалось вне места расположения работодателя. Работа, по данному договору, являлась дистанционной, могла быть сопряжена с командировками по России и за границу. Указанный трудовой договор свидетельствовал о возможности заключения дополнительного соглашения, предусматривающего реализацию работника по месту расположения работодателя. В указанном договоре, в частности, в связи с отсутствием у работодателя достаточного объема работы, при отсутствии подписи работника в трудовом договоре являющимся неоспоримым, поскольку неподписанный трудовой договор не может быть принят в качестве доказательства прав работодателя на его расторжение по основаниям, указанным в таком договоре.

Выводы

1. Разъяснения, которые содержатся в письмах ФОИВ, изданных по вопросам, возникающим в их виде, могут рассматриваться как официальное неутвержденное толкование, которое помогает правоприменителям уяснить содержание права, но не является для них юридически обязательным.

2. Критически оценивается позиция Министерства труда и социальной защиты РФ о невозможности заключения договора о дистанционной работе с иностранным работником. Данное положение не подтверждено достаточными условиями.

3. В Конституции РФ нет статьи, которая бы ограничивала работу с иностранным работником. Вместе с тем, в трудовом законодательстве РФ, например, в ст. 74 ТК РФ, установлено, что трудовая деятельность иностранных работников должна осуществляться в соответствии с трудовым договором. В то же время, согласно п. 4 ст. 125 ТК РФ, трудовой договор может быть расторгнут в случае, если работник не исполнил свои трудовые обязанности.

4. В апелляционной жалобе сведения не подтверждают, что в указанной части договора у работодателя было такое же основание, каким он руководствовался при издании приказа о прекращении трудового договора для работника по установленной программе расторжения трудового договора по основаниям, указанным в таком договоре.

5. Другой пример из судебной практики демонстрирует важность правильного оформления трудового договора с дистанционным работником под угрозой невозможности для работодателя расторгнуть договор по основаниям, указанным в таком договоре.

6. Из материалов дела следует, что дистанционный работник (ответчик) работал в ООО "Центр обработки данных" (ответчик) в группы по оплате труда, вновь введенной в должности контент-менеджера. Согласно трудовому договору, месту работы работника назначалось вне места расположения работодателя. Работа, по данному договору, являлась дистанционной, могла быть сопряжена с командировками по России и за границу. Указанный трудовой договор свидетельствовал о возможности заключения дополнительного соглашения, предусматривающего реализацию работника по месту расположения работодателя. В указанном договоре, в частности, в связи с отсутствием у работодателя достаточного объема работы, при отсутствии подписи работника в трудовом договоре являющимся неоспоримым, поскольку неподписанный трудовой договор не может быть принят в качестве доказательства прав работодателя на его расторжение по основаниям, указанным в таком договоре.

Выводы

1. Разъяснения, которые содержатся в письмах ФОИВ, изданных по вопросам, возникающим в их виде, могут рассматриваться как официальное неутвержденное толкование, которое помогает правоприменителям уяснить содержание права, но не является для них юридически обязательным.

2. Критически оценивается позиция Министерства труда и социальной защиты РФ о невозможности заключения договора о дистанционной работе с иностранным работником. Данное положение не подтверждено достаточными условиями.
Дистанционная работа в России: проблемы правоприменения

аргументами ограничивает свободу сторон трудового договора и снижает преимущество дистанционной работы.

3. Рассмотрение вопроса о том, в каком виде определяется место работы, является важным и актуальным, поскольку в некоторых случаях, когда дистанционному работнику предоставляются дополнительные гарантии по заработной плате или социальному страхованию, в нисших случаях это обстоятельство не является для сторон обязательным.

Судебная практика по вопросам расторжения трудового договора о дистанционной работе только начинает складываться, но уже обозначена важная позиция: установление дополнительных оснований расторжения договора по инициативе работодателя должно быть согласовано сторонами, что подтверждается подписью работника. При отсутствии согласия не может быть принято в качестве доказательства права работодателя на его расторжение по дополнительным основаниям, указанным в договоре.

Библиографический список

1. Васильева Ю. В., Ширваева С. В. Содержание трудового договора о дистанционной работе. Проблемы, теоретические аспекты // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2015. Вып. 2(28). C. 88–97.

2. Голова И. Вне зоны офиса // Российская газета. URL: http://www.rg.ru/2013/04/30/mashlova.html (дата обращения: 09.04.2016). (In Russ.).

3. Комментарий к Трудовому кодексу Россий-ской Федерации (постатейный) / под ред. А. М. Куременных, С. П. Марынина, В. А. Сафонова, Е. Б. Хоксова. М.: Норма; Инфра-М, 2015 [Электронный ресурс. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»].

4. lazarev v., lipen ’s’v., saidov a.kh. problem obshchey teorii juz [problems of the general theory of jus] москов, 2014. 656 с. (in russ.).

5. Matuzov N. I., Mal’ko A. V. Teoriya gosudarstva i prava М Изд.. : - в о д е л о в о й и у ч еб. лит., 2006. 541 с.

6. Caruso B. The Concept of Flexibility in Labour Law. The Italian case in the European context. Catania, 2004. 39 p.

7. Diab A. 5 Flexible Work Strategies And the Companies That Use Them. URL: http://www.fastcompany.com/3058344/the-future-of-work/5-flexible-work-strategies-and-the-companies-who-use-them?partner=rss&utm_source=feedly &utm_medium=webfeeds. Title from screen. (дата обращения: 09.04.2016).

8. forsyth. a. re-regulatory tendencies in australi-a and new zealand labour law. mel- bourn, 2001. 35 p.

9. Marot J. C. Teleworking. 2001. URL: https://www.pdffiller.com/en/project/60762419.htm?form_id=15577276 (дата обращения: 09.04.2016).

10. Welz C., Wolf F. Telework in the European Union. URL: http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/telework-in-the-european-union (дата обращения: 09.04.2016).