

Шумилина В.Е., к.э.н., доцент кафедры «Экономическая безопасность, учет и право», Донской государственной технической университет,
Ростов-на-Дону, Россия,
shumilina.vera@list.ru

Пилюк Д.С., студент 4 курса кафедры «Экономическая безопасность, учет и право» Донской государственной технической университет,
Ростов-на-Дону, Россия;
dasha.pilyuk@mail.ru

ПРАВОВЫЕ ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ДИСТАНЦИОННОГО ТРУДА РАБОТНИКОВ.

Аннотация. В главе рассмотрено понятие дистанционного труда, его положительные и отрицательные стороны, особенности заключения трудового договора с работниками в удаленном формате, а так же правовые особенности организации труда работников дистанционно.

Ключевые слова: Дистанционный труд, труд, трудовое право, дистанционный работник, трудовой договор.

LEGAL FEATURES OF THE ORGANIZATION OF REMOTE LABOR OF EMPLOYEES.

Annotation. The chapter considers the concept of remote labor, its positive and negative aspects, the features of concluding an employment contract with employees in a remote format, as well as the legal features of organizing the work of employees remotely.

Keywords: Remote labor, labor, labor law, remote worker, employment contract.

Shumilina V. E., Ph. D., associate Professor,
Department of economic security,
accounting and law, Don State Technical University, Rostov-on-Don, Russia;
shumilina.vera@list.ru

Pilyuk D.S., 4th year student of "Economic security, accounting and law" DSTU,
Rostov-on-don, Russia; dasha.pilyuk@mail.ru

В современном мире дистанционный труд встречается довольно часто, некоторые организации активно используют дистанционный формат работы, тем самым уменьшая траты собственной компании, а также облегчая жизнь своим сотрудникам. В целом тема дистанционного труда достаточно актуальна в наши дни.

Дистанционный формат труда и его различные аспекты, такие как организация дистанционного труда, способы и требования заключения трудового договора и другие рассматриваются в различных правовых документах. На рисунке 1 представлены основные правовые источники, имеющие взаимосвязь с рассмотрением вопроса о дистанционном труде в целом.



Рисунок 1– Основные правовые источники, взаимосвязанные с дистанционным трудом.

Прежде всего понятие дистанционного труда тесно связано именно с Трудовым и Налоговым кодексами, так как в них закреплены основы дистанционной формы труда работников.

Для более четкого понимания термина дистанционного труда необходимо начать с рассмотрения самого понятия «труд»

Труд – это деятельность, направленная на развитие самой личности и достижение определенного результата труда.

В соответствии с трудовым законодательством, в настоящее время, трудовую деятельность можно осуществлять удалено, поэтому все большее количество работодателей переводят свой бизнес или часть своих сотрудников на дистанционный формат.

Дистанционная работа – это такой формат организации работы, при котором работники выполняют свои трудовые обязанности удаленно от объекта труда.

Рассмотрев понятие дистанционной работы, можно выделить некоторые признаки дистанционного труда, представленные на рисунке 2.

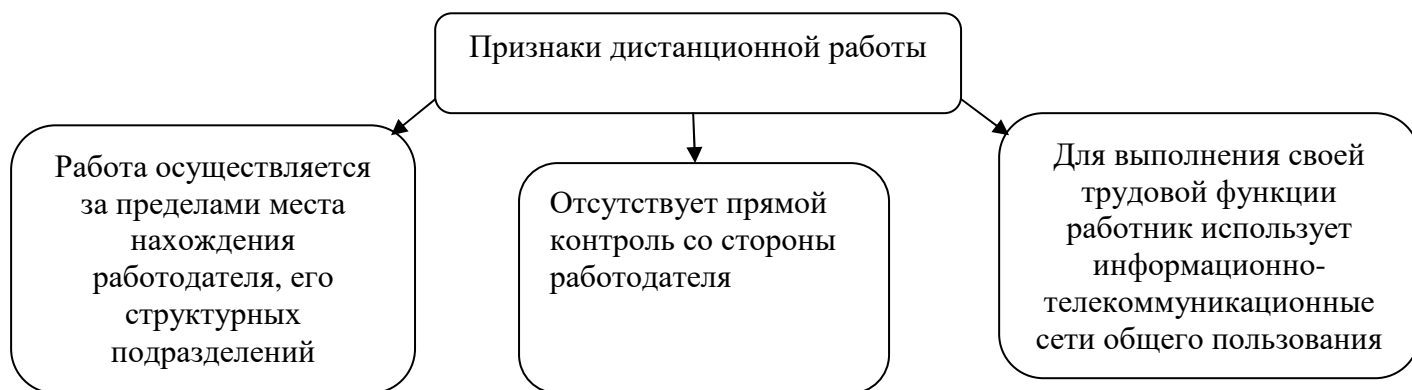


Рисунок 2– Признаки дистанционной работы

Помимо этого, для более четкого рассмотрения темы дистанционного труда, хотелось бы рассмотреть положительные аспекты дистанционной работы.



Рисунок 3 – Плюсы дистанционной работы для работодателя и работника

Безусловно, удаленный формат рабочей деятельности имеет большое количество положительных сторон как для работодателей, так и для работников определенной организации.

Но для более четкого понимания данной темы нужно рассмотреть правовую сторону вопроса о дистанционном формате работы.

В трудовом кодексе Российской Федерации введена глава 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников»

На рисунке 4 представлены основные нововведения главы 49.1

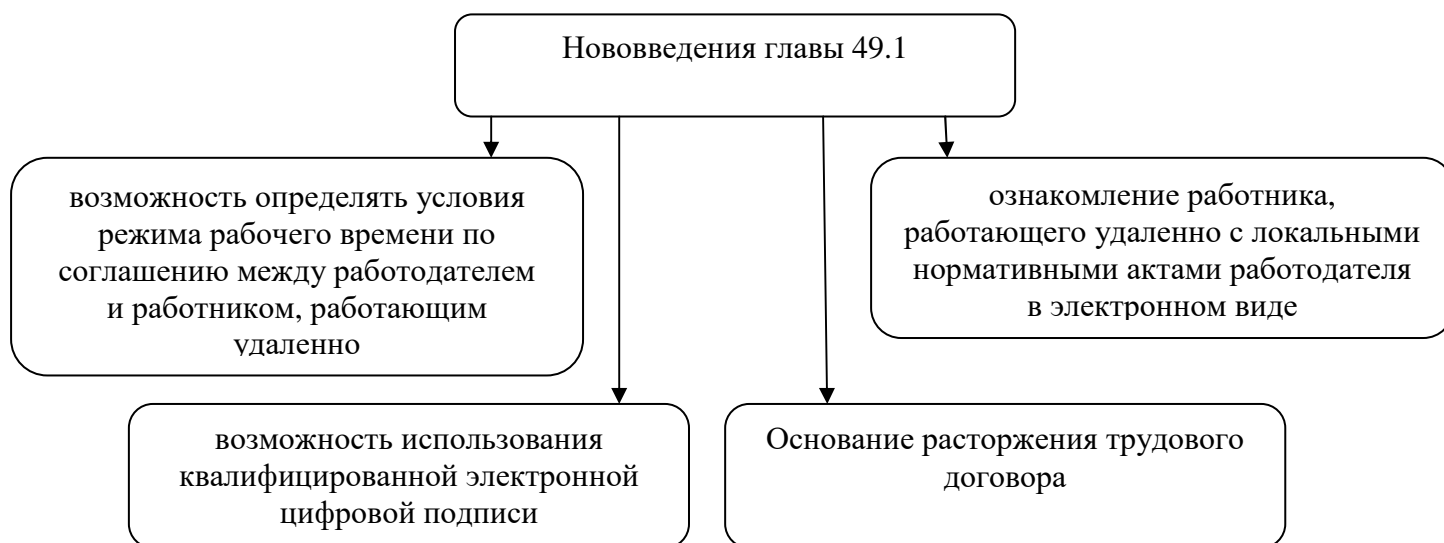


Рисунок 4 – Нововведения главы 49.1 ТК РФ

Стоит отметить, что современное трудовое законодательство обрело новый вид благодаря ряду нововведений и включение такого понятия как «дистанционный» труд, тем самым получив правовое закрепление. Но все же удаленный формат работы имеет и свои минусы.

Отрицательной стороной дистанционной работы для работников представлены на рисунке 5.



Рисунок 5– Отрицательные стороны дистанционного труда работника

Что касается работодателей, то к отрицательной стороне можно отнести аспекты, изображенные на рисунке 6.



Рисунок 6 – Отрицательны стороны дистанционного труда для работодателя.

Важно отметить, что дистанционный труд оформляется трудовым договором в соответствии с нормами законодательства. Помимо этого, уже существующих работников также можно перевести на дистанционный формат работы, для этого необходимо заключить дополнительное соглашение к трудовому договору между работодателем и работником.

В соответствии с ТК РФ, статья 312.2 устанавливает особенности заключения и изменения трудового договора о дистанционной работе, сюда относится предоставление сторонам возможности заключать трудовой договор и дополнительные соглашения к нему путем обмена электронными документами, при этом, ни данной статьей, ни другими нормами главы 49.1 ТК РФ не устанавливаются запреты либо ограничения на изменение ранее заключенного с работниками трудового договора путем внесения в него условий о дистанционной работе.

Ключевая проблема заключения трудового договора между работодателем и работником дистанционно это вопрос о постановке на учет

организации-работодателя по месту нахождения его обособленных подразделений.

В соответствии со статьей 11 НК РФ обособленным подразделением является любое территориально обособленное от организации-налогоплательщика подразделение, по месту нахождения которого оборудованы стационарные рабочие места. Стационарным считается рабочее место, созданное на срок более одного месяца. Однако, согласно ГК РФ в жилых помещениях не могут располагаться производственные площади, и они не могут сдаваться под офисы без выведения их из состава жилого фонда, что работодатель не может сделать. По мнению Минфина России, изложенному в Письме от 24.05.2006 N 03-02-07/1-129, рабочее место не создается в том случае, если работа сотрудника связана с выполнением им своих обязанностей на дому, причем это должно быть указано в трудовом договоре.

Еще одной проблемой является то, что функционирование дистанционного рабочего места более одного месяца, требует его регистрации в качестве обособленного подразделения для целей налогового контроля. В ином случае к организации будут применены штрафные санкции.

Помимо правовых особенностей оформления и функционирования дистанционного труда работников, существуют некоторые схемы перевода сотрудников на дистанционный формат работы и возможности получения электронной цифровой подписи (ЭЦП). Безусловно, подобные схемы значительно облегчают понимание работодателя о том, как должна выглядеть организация дистанционного труда, к каким документам необходимо обратиться в определенной ситуации, как правильно сформировать свой план действий при переходе на дистанционный формат работы. Одна из таких схем представлена на рисунке 7.

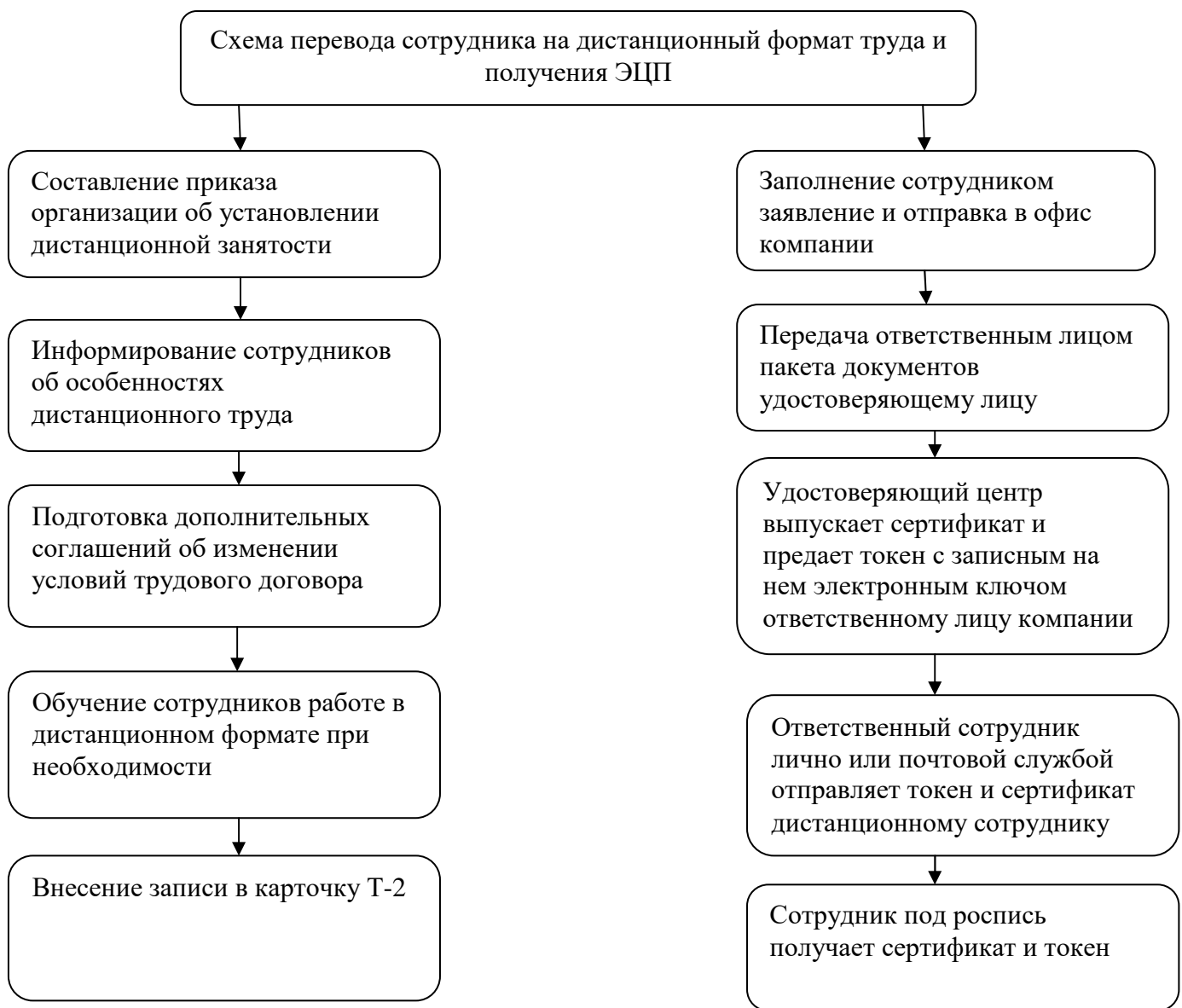


Рисунок 7– Схема перевода сотрудника на дистанционный формат труда и получения ЭЦП

В заключении стоит отметить, что на данном этапе жизнедеятельности общества дистанционный формат работы является привычным звеном всей системы трудовых взаимоотношений, он имеет как положительные, так и отрицательные стороны. Однако в трудовом законодательстве учтены далеко не все тонкости обеспечения и функционирования дистанционного формата труда, поэтому некоторые моменты его организации остаются нерассмотренными. Например: Как контролировать процесс работы работника в дистанционном формате? Как и за что применять дисциплинарные взыскания к человеку, работающему с помощью дистанционных технологий? Данные вопросы и многие другие в сфере развития и функционирования дистанционного формата труда работников, а

также подкрепление и взаимосвязь ответов на эти вопросы с необходимыми правовыми документами является достаточно актуальной темой в наши дни.

Список литературы:

- 1) Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая)" от 30.11.1994 № 51-ФЗ// СЗ РФ», 05.12.1994, N 32. Ст.288
- 2) Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая)" от 31.07.1998 N 146-ФЗ// СЗ РФ, N 31, 03.08.1998. Ст. 83
- 3) Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 13.07.2015)// СЗ РФ, 07.01.2002г.
- 4) Письмо Минфина России от 24.05.2006 N 03–02–07/1–129, абз. 9
- 5) Васильева Ю. В. Дистанционная занятость и дистанционная работа с позиции Российского трудового права / Ю. В. Васильева, С. В. Шуралева // Рос. ежегодник труд. права. – 2013.
- 6) Леденева И. Ю. Преимущества и недостатки дистанционной работы // Молодой ученый. – 2013.
- 7) Шумилина В.Е., Изварина Н.Ю. Статистика рынка труда: учеб.пособие. - Ростов н/Д.: Беспмятнов С.В., 2019. – 97 с.

References:

- 1) Civil code of the Russian Federation (part one) "from 30.11.1994 No. 51-FZ/ / Sz of the Russian Federation", 05.12.1994, N 32. St. 288
- 2) Tax code of the Russian Federation (part one) " from 31.07.1998 N 146-FZ/ / Sz RF, N 31, 03.08.1998. St. 83
- 3) Labor code of the Russian Federation of 30.12.2001 No. 197-FZ (ed. of 13.07.2015) // Sz RF, 07.01.2002.
- 4) Letter of the Ministry of Finance of the Russian Federation of 24.05.2006 N 03-02-07/1-129, paragraph 9
- 5) Vasilieva Yu. V. Remote employment and remote work from the position of Russian labor law / Yu. V. Vasilieva, S. V. Shuraleva // ROS. Yearbook of labor. rights. - 2013.

- 6) Ledeneva I. Yu. Advantages and disadvantages of remote work // Young scientist. – 2013.
- 7) Shumilina V.E., Izvarina N.Yu. Labor market statistics: textbook. - Rostov n / D .: Bespamyatnov S.V., 2019 .- 97 p.