

# Дистанционные работники в деятельности бизнесмена

Наталья Романова

руководитель центра экономической информации

До чего бы ни дошел прогресс, без человеческого участия и сейчас вряд ли можно что-либо, условно говоря, построить. Между тем формат такого участия за последнее время существенно изменился. Теперь, чтобы быть на связи с работодателем в режиме «он-лайн», сотруднику совсем не обязательно находиться с ним в одном офисе. В связи с отсутствием законодательного регулирования удаленной работы камней в «огород» трудового законодательства за минувшие годы попадало немало. Претензии были более чем обоснованными – соответствующих положений в ТК РФ попросту не было. Именно этот пробел восполнил Федеральный закон от 05.04.2013 № 60-ФЗ<sup>1</sup>, благодаря которому дистанционная работа легализована. Поговорим о том, насколько удобно бизнесмену на практике иметь «удаленных» сотрудников.

Вопрос о необходимости законодательного регулирования труда дистанционных работников, можно сказать, рожден временем. В век информационных технологий, развития умственного труда, не привязанного к производственным объектам, от которых, что называется, не отойдешь, удаленный труд становится довольно распространенным явлением. При этом работа на «удаленке» выгодна как самим сотрудникам, так и бизнесмену. Первые работают в комфортных для себя условиях, вторые – экономят на площадях арендованных под офис помещений, «коммуналке», а высвободившиеся средства могут направить, к примеру, на расширение бизнеса.

В то же время до недавних пор в ТК РФ имелась только глава 49 «Особенности регулирования труда надомников». Однако между надомниками и дистанционными работниками трудно поставить знак равенства.

Во-первых, в случае с надомниками имеется привязка к дому, тогда как работа на «удаленке» предполагает, что сотрудник выполняет свои служебные обязанности в любом комфортном для себя месте, и совсем не обязательно таковым является его дом.

Во-вторых, работу на дом обычно брали люди, в частности, с ограниченными возможностями или со сложными семейными обстоятельствами, которым трудно каждый день выходить на работу. Причем труд этих работников, как правило, малоквалифицированный – таким сотрудникам вовсе не обязательно даже «дружить», к примеру, с интернетом. С другой стороны, для дистанционного труда как раз характерно испол-

зование высокотехнологичных средств и предметов труда, что требует высокой квалификации сотрудников.

В-третьих, в большинстве случаев у надомников работа сдельная, а на «удаленке» – повременная, как и у обычных офисных сотрудников. Иными словами, надомников и дистанционных сотрудников объединяет, пожалуй, лишь то, что свою работу и те и другие осуществляют вне территории работодателя.

## К сведению

Ввиду отсутствия норм, регулирующих труд дистанционных работников, на практике таких сотрудников либо оформляли как надомников, либо заключали с ними гражданско-правовые договоры. В последнем случае работники лишались части социальных гарантий. Рисковали и работодатели: судебная практика сводится к тому, что в тех случаях, когда ИП прибегает к услугам дистанционного работника регулярно и работа предполагает постоянный, а не разовый характер, гражданско-правовой договор может быть признан трудовым договором, действующим неопределенный срок.

## Преимущества и недостатки

Представители Минтруда России, которые разрабатывали законопроект, справедливо отметили, что в настоящее время при быстром развитии информационных технологий все большее распространение получает так называемая дистанционная занятость. Сегодня вне места расположения работодателя работают специалисты с разной степенью квалификации и разных профессий.

Преимущества у данной формы организации труда много. Чиновники выделили из них как те, которые мы уже назвали (сокращение издержек работодателя на аренду помещений и организацию рабочих мест), так и некоторые другие.

Они совершенно верно подметили, что в большинстве случаев сотрудники экономят время, энергию и деньги ввиду отсутствия необходимости ездить на работу. Тут же чиновники добавили, что это каким-то образом позволит заодно решить и проблему загрязнения окружающей среды из-за сокращения транспортных потоков.

Еще более спорным представляется тезис о росте производительности труда при его организации в соответствии с желанием работника трудиться в более комфортных условиях. Впрочем, в какой-то степени с ними можно согласиться. Получается, что работа сотрудника связана не с посещением офиса, а с реальным выполнением конкретной работы. А стало быть, сотрудник волею-неволею начинает осознавать свою ответственность.

Ну а о минусах столь гибкой формы организации труда Минтруд России решил умолчать. Между тем они все-таки есть. В первую очередь

О том, как  
гражданско-  
правовой до-  
говор стано-  
вitur трудовым,  
смотрите в ста-  
тье А. Бычкова  
«Гражданско-  
правовой до-  
говор о труде»  
на стр. 60  
журнала  
№ 6' 2014