

К вопросу о правовом регулировании дистанционной работы

Алхасова Залина Курбанмагомедовна

Студент (специалист)

Российская правовая академия МЮ РФ, Северо-Кавказский филиал, Махачкала, Россия

E-mail: zalina.alkhasova@mail.ru

В настоящее время дистанционный труд считается достаточно широко распространенным способом трудовой деятельности в мире.

Что касается правового регулирования дистанционного труда в России, то в течение долгого времени дистанционный труд, при всей его актуальности, был не урегулирован трудовым законодательством.[1]

Актуальность правового регулирования такой формы занятости была отмечена в феврале 2011 г. Д. Медведевым.

Был сделан существенный шаг в преодолении данного пробела. Федеральным законом от 5 апреля 2013 г. № 60-ФЗ Трудовой кодекс РФ и был дополнен главой 49.1

По нашему мнению, тема настоящего доклада, связанная с новым Законом о дистанционном труде, является актуальной в силу своей новизны и отсутствия апробирования на практике.

В настоящем докладе мы хотим рассмотреть и проанализировать возможность возникновения подводных камней как для работодателя, так и для работника при реализации на практике нового Закона о дистанционном труде.

Ст. 312.2 главы 49.1 ТК РФ предусматривает заключение трудового договора между работником и работодателем путем обмена электронными документами.

Положение данной статьи идет в разрез с положением, установленным ст. 67 ТК РФ, говорящей, что трудовой договор должен заключаться в письменной форме, составляться в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами лично.

Также, на наш взгляд, является неточной формулировка, определяющая договорной порядок расторжения трудового договора с дистанционным работником, отраженный в статье 312.5 ТК РФ.

Так, статьей определено, что основания для расторжения трудового договора с дистанционным работником по инициативе работодателя могут предусматриваться трудовым договором, но не определено, ограничен ли работодатель в данном случае пределами статьи 81 ТК, устанавливающей общие основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя.[2]

По нашему мнению, данная неточность может послужить основанием для злоупотребления со стороны работодателей, соответственно возможных трудовых споров с дистанционными работниками.

Исходя из анализа правового регулирования труда дистанционных работников представляется необходимым внесение изменений и дополнений в главу 49.1 Трудового кодекса РФ, заключающиеся в более подробном урегулировании данных вопросов. А именно, привести положение ст.312.2 ТК РФ в соответствие с положениями ст.67 ТК РФ, то есть для дистанционных работников тоже предусмотреть составление трудового договора в письменной форме путем составления двух экземпляров, каждый из которых подписывается сторонами лично; конкретизировать в ст.312.5 ТК РФ, что работодатель при расторжении

трудового договора по своей инициативе ограничен пределами ст.81 ТК РФ.

[1]Джиоев С. Х. О правовом регулировании дистанционной работы «Законы России: опыт, анализ, практика», 2012, № 10

[2]Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики. Монография отв. ред. Орловский Ю. П, Юстицинформ, 2012; Орловский Ю. П. Реформа трудового законодательства. Трудовое право, 2012, № 5

Источники и литература

- 1) 1. Федеральный закон от 05.04.2013 №60-ФЗ “О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации”
- 2) 2. Трудовой кодекс Российской Федерации
- 3) 3. Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики. Монография отв. ред. Орловский Ю. П, Юстицинформ, 2012; Орловский Ю. П. Реформа трудового законодательства. Трудовое право, 2012, № 5
- 4) 4. Джиоев С. Х. О правовом регулировании дистанционной работы «Законы России: опыт, анализ, практика», 2012, №10
- 5) 5. Иванова А. Ю. Дистанционные работники, 2012, № 8