

УДК 349.2

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ НАДОМНОЙ РАБОТЫ

С. Ю. Шпак¹, М. А. Крекова²

Иркутский национальный исследовательский технический университет,
664074, Россия, г. Иркутск, ул. Лермонтова, 83.

Работа вне офисов и производственных помещений – это продукт современного постиндустриального общества. Однако еще советскому трудовому законодательству 1920-х гг. были известны «квартирники», работавшие на дому. Современное законодательство также использует эту форму занятости, но теперь она называется *трудом надомника*. В статье анализируются проблемы применения надомного труда в современном обществе, исследуются его отличия от иных формы занятости, когда выполнение трудовой функции осуществляется вне места нахождения работодателя (дистанционная работа и фриланс).

Ключевые слова: надомник; работник; трудовые отношения; трудовой договор; условия труда.

FEATURES OF LEGAL REGULATION OF OUT-WORK

S. Shpak, M. Krekova

Irkutsk National Research Technical University,
83 Lermontov Str., Irkutsk, 664074

Working out of offices and industrial premises is a product of modern postindustrial society. However, people working at home ("kvartirniki") were already known in the Soviet labour legislation of the 1920s. The existing legislation also uses this form of labour, but now it is called out-work. The article analyzes the problems of out-work in modern society and explores how it differs from other forms of employment, when the work is done outside the employer's location (remote working and freelance).

Keywords: out-worker; worker; labour relations; employment agreement; working conditions.

Осуществление надомной работы приобретает в последние годы все более широкое распространение. Это напрямую зависит от перехода к рыночным отношениям, когда граждане не дожидаясь от государства трудоустройства, а идут сразу на рынок труда, то есть к потенциальным работодателям с предложением оказать им те или иные услуги.

Со сложностями в трудоустройстве зачастую сталкиваются не только люди, не имеющие специального профессионального образования, но и инвалиды, пенсионеры и многодетные мамы, которые традиционного испытывают трудности в поиске работы. Панацеей для многих из них становится надомная работа.

Труд надомников используется в разнообразных сферах производства, будь то художественный промысел, обработка и оформление продукта и даже так называемый hand-made. При этом к характеру труда предъявляется определенное требование – это должна быть только производственная деятельность. Например, оказание отдельных видов услуг или производство товаров народного потребления.

Такая форма организации труда, по мнению А.Н. Тарасенковой, дает очевидные преимущества как для работников, так и для работодателя.

Преимущества надомного труда для работников:

– наиболее полная и свободная реализация конституционного принципа свободы труда (особенно актуально для граждан, испытывающих трудности с поиском работы: инвалидов, пенсионеров, молодых мам и т. д.);

– возможность получения дополнительного дохода;

– увеличение продуктивности при работе в привычной обстановке, уменьшение затрат на транспорт;

– возможность совмещать семью и работу;

– сокращение расходов на оплату детских садов, нянь и т. д.;

– возможность выбора удобного режима труда.

Для работодателя такими преимуществами является:

– экономия на офисе, на коммунальных платежах, на арендной плате;

¹ Шпак Софья Юрьевна, студентка 4-го курса Института изобразительных искусств и социально гуманитарных наук, e-mail: s_sofia999@mail.ru.

Shpak Sofia, a fourth-year student of Fine Arts and Social and Humanities Institute, e-mail: s_sofia999@mail.ru.

² Крекова Марина Александровна, старший преподаватель кафедры юридических дисциплин, e-mail: KreM48@yandex.ru.

Krekova Marina, Senior Lecturer of Legal Disciplines Department, e-mail: KreM48@yandex.ru

- оплата труда по результатам;
- преимущества перед конкурентами, если они содержат штатных сотрудников;
- сокращение потерь времени на поездки в офис [1].

Несмотря на то, что правовое регулирование труда надомников легально закреплено в официальных источниках, малая часть населения пользуется данными правовыми возможностями. Задача нашего государства – обеспечить должную протекцию гражданам, несведущим в данном вопросе.

Основные документы, регулирующие права и обязанности надомников:

1. Конвенция МОТ от 4 июня 1996 г. № 177 «О надомном труде», заключена 20 июня 1996 г. в Женеве[2].

2. Глава 49 Трудового кодекса РФ «Особенности регулирования труда надомников». Далее по тексту – ТК РФ [3].

3. Положение об условиях труда надомников, утвержденного Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 29 сентября 1981 г. № 275/17-99, которое применяется в части, не противоречащей ТК РФ [4].

Из данных документов следует, что надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет.

Правовым основанием для возникновения трудовых отношений с надомником является письменный трудовой договор, в котором должны быть оговорены:

- место работы, которое определяется наименованием и местонахождением работодателя. Согласно ч. 4 ст. 57 ТК РФ место работы может быть уточнено путем указания внутреннего структурного подразделения, его местонахождения и (или) рабочего места. Для надомника это будет конкретное помещение по своему месту жительства, где осуществляется трудовая функция;

- трудовая функция, которая, чаще всего, представлена конкретной должностью работника согласно штатному расписанию;

- оплата труда, которая согласно ст. 136 ТК РФ производится не реже чем два раза в месяц;

- режим труда и отдыха: время выполнения заданий определяется надомником самостоятельно, не соблюдая при этом общих правил о нормах рабочего времени, перерывах в работе, выходных и праздничных днях, но с учетом общего ограничения нормальной продолжительности рабочего времени, которая согласно ст. 91 ТК не может быть более 40 часов в неделю.

- о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет. Порядок и сроки обеспечения надомников сырьем, материалами и полуфабрикатами, расчетов за изготовленную продукцию, возмещения стоимости материалов, принадлежащих надомникам, порядок и сроки вывоза готовой продукции определяются трудовым договором. В случае использования надомником своих инструментов и механизмов ему выплачивается компенсация за их износ в порядке, определенном также трудовым договором;

- о видах и условиях социального страхования, социальных гарантиях и компенсациях, которые, как правило, определяются действующим законодательством;

- о расторжении трудового договора: современный ТК РФ в ст. 312 дает возможность сторонам трудового договора о надомной работе самим определять основания, по которым будут прекращаться трудовые отношения.

Поскольку работы, выполняемые надомником, не должны быть противопоказаны ему по состоянию здоровья, то такому работнику необходимо проходить предварительный медицинский осмотр в соответствии со ст. 69 ТК РФ.

Особенностью труда надомников является то, что не обязательно исполнять всю работу лично. Согласно ст. 310 ТК РФ надомник может выполнять работу, обусловленную трудовым договором, с привлечением членов его семьи, причем трудовые отношения между членами семьи надомника и работодателем не возникают.

Помимо надомной работы современное законодательство знает и другие формы занятости, когда выполнение трудовой функции осуществляется вне места нахождения работодателя. Так, известны такие виды деятельности, как дистанционная работа и фриланс (т. е. удаленная работа с помощью сети Интернет). Однако смешивать их с надомной работой не следует.

Согласно ч. 1 ст. 312.1 ТК РФ дистанционной работой является выполнение определенной трудовой функцией 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-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет.

Из данного определения можно выделить два основных признака дистанционной работы:

1) такая работа выполняется вне места нахождения работодателя или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя;

2) коммуникация между работником и работодателем осуществляется с помощью современных средств связи, в том числе и через Интернет [5].

Трудовой договор о дистанционной работе может заключаться в электронной форме путем обмена электронными документами, которые заверяются электронными подписями дистанционного работника и работодателя. При этом закон вводит дополнительные гарантии заключения договора о дистанционной работы – усиленные квалифицированные электронные подписи дистанционного работника или лица, поступающего на дистанционную работу, и работодателя.

Усиленной неквалифицированной электронной подписью является электронная подпись, которая:

1) подпись получена в результате криптографического преобразования информации с использованием ключа электронной подписи;

2) позволяет определить лицо, подписавшее электронный документ;

3) позволяет обнаружить факт внесения изменений в электронный документ после момента его подписания;

4) создается с использованием средств электронной подписи.

Усиленной квалифицированной электронной подписью является электронная подпись, которая соответствует всем признакам усиленной неквалифицированной электронной подписи и следующим дополнительным признакам:

1) ключ проверки электронной подписи указан в квалифицированном сертификате;

2) для создания и проверки электронной подписи используются средства электронной подписи, получившие подтверждение соответствия требованиям, установленным в соответствии с Федеральным законом от 6 апреля 2011 г. № 63-ФЗ «Об электронной подписи» [6].

Основное отличие дистанционного работника от надомника – в продукте труда, характере и результате работы. Надомник, осуществляя производственную деятельность, производит продукт, который имеет овеществленную форму. Дистанционный сотрудник выполняет интеллектуальную работу, результат которой может не иметь формы овеществленного результата.

Фрилансер в отличие от надомника или дистанционного работника, которые являются штатными сотрудниками, не состоит в штате организации, не вступает в традиционные трудовые отношения, а самостоятельно оказывает услуги как частный специалист. Причем не обязательно, чтобы фрилансер был зарегистрирован в качестве индивидуального предпринимателя, и далеко не всегда он создает свою фирму. Фрилансер просто ищет и находит клиентов, выполняет работу и получает за это деньги. С учетом особенностей такой деятельности ученые относят ее в большей степени к гражданско-правовой деятельности, нежели к трудовой [7].

Представляется, что в условиях глобализации распространение альтернативных форм занятости, таких как надомная, дистанционная работа становится неизбежным явлением и объективно нуждается в правовом регулировании.

Но вернемся к надомной работе. Казалось бы, права и обязанности надомников, как работников по найму, четко закреплены в трудовом законодательстве, однако в судебной практике довольно редко встречаются гражданские дела, связанные с нарушениями работодателями трудовых прав надомников. По статистике лишь 10 % граждан, обманутых работодателями, обращаются в суд. Мелкие предприятия, приглашающие к себе на службу надомников, нередко пользуются их ослабленным социальным положением, низким уровнем осведомленности в этом вопросе, а то и просто наивностью.

Но даже при условии обращения их в судебные органы, Фемида не всегда бывает на их стороне. С чем это связано?

Прежде всего, с тем, что предприниматели, зачастую, пользуются невежеством и неосознанностью граждан. Для граждан, как правило, важен сам факт трудоустройства, а все подробности трудового договора они оставляют на совести работодателя, чем последние, как правило, и пользуются. Договоры составляются с грубыми нарушениями требований законодателя к их содержанию, что делает затруднительной защиту прав работников в суде.

Немалая часть надомников предоставляет свои услуги, вообще обходя стороной заключение трудового договора. Проще говоря, чаще всего надомники работают неофициально. Плюсы в этом, безусловно, есть. Например, им не нужно проходить утомительную процедуру трудоустройства, длительный процесс ознакомления с трудовым договором и локальными актами предприятия, не приходится платить налоги государству.

Но при этом работники должны четко понимать, что в большей степени страдают именно их интересы и в таком положении вещей больше недостатков, чем достоинств. Главный минус неофициальной работы – это то, что работник лишен всех гарантий, предоставляемых трудовым законодательством, в том числе и социальных. Так, в случае болезни работника никто не оплатит ему больничный лист, так как недобросовестный работодатель заявит, что такого работника у него просто нет. Большой вопрос будет ли работнику предоставлен отпуск и выплачены отпускные. Если между работником и работодателем возникнет конфликт то, есть риск не получить заработную плату за отработанное время или получить существенно меньше.

В заключение представляется целесообразным предложить пути разрешения данной ситуации. Одним из действенных способов укрепления взаимоотношений между государством и гражданином в правовой сфере, особенно в области трудовых правоотношений, на наш взгляд, может стать популяризация трудового законодательства среди населения. В таком случае, рядовые граждане смогут быть более осведомленными о своих правах, а, следовательно, и заинтересованными в официальном трудоустройстве.

Библиографический список

1. Тарасенкова А. Н. Особенности работы вне офиса: надомный труд, дистанционная работа, фриланс. М. : Библиотечка «Российской газеты», 2013. Вып. 23. С. 8–9.
2. О надомном труде : Конвенция МОТ № 177 : заключена 20 июня 1996 г. в Женеве [Электронный ресурс]. Документ опубликован не был. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
4. Положение об условиях труда надомников, утвержденного Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 29 сентября 1981 г. № 275/17-99 // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1982. № 1.
5. Степанов В. Дистанционные работники – новая категория работников в российском трудовом праве // Трудовое право. 2013. № 6. С. 9.
6. Белицкая, И. Я. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников : учебное пособие / И. Я. Белицкая, М. А. Бочарникова, М. О. Буянова и др. ; под ред. Ю. П. Орловского. М. : КОНТРАКТ, 2014. С. 76.
7. Мжаванадзе, Э. А. Трудовой договор и нетипичные формы занятости // Актуальные проблемы российского права. 2013. № 8. С. 987.