



УДК 349.2

ДИСТАНЦИОННЫЕ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ КАК ФОРМА НЕТИПИЧНОЙ ТРУДОВОЙ ЗАНЯТОСТИ

Избиенова Татьяна Александровна,
кандидат юридических наук, доцент кафедры
частного права России и зарубежных стран
ФГБОУ ВО «Марийский государственный
университет», г. Йошкар-Ола.
E-mail: nfnf1978@yandex.com

Чупракова Анна Олеговна,
магистрант ФГБОУ ВО «Марийский
государственный университет», г. Йошкар-Ола.
E-mail: anna94.ch@mail.ru

Статья посвящена рассмотрению нетипичных форм трудовых отношений. Авторы выделяют такую форму нетипичных трудовых отношений как дистанционный труд, исследуют особенности, преимущества и недостатки дистанционных трудовых отношений. По результатам работы авторы делают определенные теоретические и практические выводы.

Ключевые слова: нетипичные трудовые отношения, дистанционные трудовые отношения, расторжение трудового договора, дистанционный работник.

Как правило, между работодателями и работниками складываются традиционные трудовые отношения. В данных трудовых отношениях при заключении трудового договора определены права и обязанности каждой из сторон, конструкция и содержание трудового договора не изменены. Однако с ростом глобализации и информатизации общества стали появляться нестандартные формы трудовых отношений, которые теми или иными чертами отличаются от типичных.

Для традиционных трудовых отношений характерен полный рабочий день, обеспечение работодателем работника социальным пакетом, выполнение трудовой функции по месту нахождения работодателя.

В трудовом праве нет единого понимания понятия нетипичных трудовых отношений. И. Я. Киселев относил к таковой работу по срочным трудовым договорам, работу в режиме неполного рабочего времени, в том числе, удаленную работу, телеработу и заемный труд [6, с. 603]. А. М. Лушников, М. В. Лушникова используют понятие нетипичного трудового договора и определяют его как договор, отличающийся новизной конструкции и содержания, которое характеризуется существенным видоизменением (модификацией) одного или нескольких признаков трудового договора: личностного, организационного или имущественного. В качестве нетипичных трудовых договоров авторы рассматривают договоры о заемном труде, договоры с телеработниками, договоры с руководителем организации [7].

Считаем, что можно согласиться с Н. В. Закалюжной, которая под нетипичной трудовой занятостью понимает деятельность физических лиц, основанная на таком трудовом правоотношении, или непосредственно связанным с трудовым, где отсутствует либо модифицирован какой-либо из основных признаков

стандартного трудового правоотношения: личностный, организационный или имущественный [5, с. 2].

К одной из форм нетипичных трудовых отношений можно отнести дистанционные трудовые отношения.

Федеральным законом от 5 апреля 2013 г. № 60-ФЗ Трудовой Кодекс (далее – ТК РФ) был дополнен главой 49.1, в соответствии с которой законодательно было закреплено нормативно-правовое регулирование дистанционных трудовых отношений [1]. Для лиц, работающих дистанционно, в гл. 49.1 ТК РФ предусмотрен целый ряд особенностей правового регулирования их трудовых отношений, что обусловлено осуществлением трудовой деятельности в месте, удаленном от места расположения работодателя [4].

В соответствии с 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». Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе [2].

Н. В. Закалюжная выделяет следующие особенности дистанционной работы:

– ее выполнение вне рамок помещений, контролируемых работодателем;



– использование в процессе работы информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования;

– выбор места выполнения работы самим работником или по согласованию с ним [3, с. 1].

Дистанционная работа имеет преимущества и недостатки, как для работника, так и для работодателя. Преимущества для работника заключаются в следующем: свободный (гибкий) график работы; отсутствие транспортных расходов и затрат времени на дорогу в офис; возможность трудоустройства без привязки к месту нахождения работодателя (для людей из других городов, удаленных регионов и т. д.); возможность трудоустройства лиц, испытывающих трудности в поиске работы (инвалиды, лица пенсионного и предпенсионного возраста, лица с семейными обязанностями); независимость от корпоративного регламента (отсутствие дресс-кода, опозданий, контроля руководства); возможность совмещения, дополнительного заработка. Недостатки дистанционного труда для работника заключаются в оплате только по результатам и качеству труда, фактическом отсутствии соцпакета (его предоставление зачастую только декларируется работодателем); материальной нестабильности; отсутствии карьерных перспектив; менее оперативном взаимодействии с работодателем; замкнутости и недостатке личного общения с коллегами; возможность злоупотреблений со стороны работодателя.

Для работодателя преимущества дистанционной работы состоят в сокращении расходов на персонал; повышении производительности и продуктивности труда; экономии производственных затрат на аренду и оборудование рабочего места; возможности использования наиболее квалифицированных специалистов вне зависимости от места их нахождения, оплате только по результатам и качеству труда, отсутствии соцпакета. Недостатки состоят в следующем: менее оперативное взаимодействие с сотрудником; проблемы организации контроля над работником; ненадежность; недопонимание и возникновение проблем между поставленной задачей и полученным результатом; текучка кадров, т. к. дистанционная работа, как правило, является для работника временной.

В соответствии с трудовым законодательством на дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Однако для работника существуют определенные риски заключения дистанционного трудового договора, которые заключаются в возможном ограничении его трудовых прав.

1. В соответствии со статьей 312.2 ТК РФ по соглашению сторон трудового договора о дистанционной работе сведения о дистанционной работе могут не

вноситься в трудовую книжку дистанционного работника, а при заключении трудового договора впервые трудовая книжка дистанционному работнику может не оформляться. В этих случаях основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже дистанционного работника является экземпляр трудового договора о дистанционной работе [2]. По нашему мнению, применение данной статьи в будущем может привести к неопределенности и трудностям с исчислением трудового стажа работника. В связи с этим, предлагаем новую редакцию части 6 статьи 312.2 ТК РФ: «При заключении трудового договора о дистанционной работе сведения о дистанционной работе вносятся в трудовую книжку дистанционного работника, а при заключении трудового договора впервые трудовая книжка работника оформляется работодателем».

2. В соответствии со статьей 312.5 ТК РФ расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором [2]. Законодатель в отличие от общих правил прекращения трудового договора, установленных главой 13 ТК РФ, закрепил дополнительные основания для расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренным трудовым договором. Применение данной статьи может привести к необоснованному расторжению трудового договора с дистанционным работником со стороны работодателя. Работник является менее защищенной стороной в трудовых отношениях, поэтому законодателем должны быть приняты меры, направленные на защиту прав работника. На наш взгляд, статья 312.5 ТК РФ должна быть изложена в следующей редакции: «Расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя производится по основаниям, предусмотренным статьей 81 ТК РФ».

Таким образом, мы можем сделать вывод, что с развитием глобализации и информационных технологий, законодателем в главе 49.1 ТК РФ был сделан шаг, направленный на развитие дистанционной занятости в России, однако довольно небольшая по объему глава 49.1 ТК РФ недостаточно доработана и требует определенных изменений, направленных как на защиту прав работника, так и на защиту прав работодателя.

Литература

1. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федеральный закон № 60-ФЗ от 5 апр. 2013 г. // Собрание законодательства РФ. 2013. № 14. Ст. 1668.



2. Трудовой кодекс Российской Федерации № 197-ФЗ от 30 декабря 2001 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (часть I). – Ст. 3.

3. *Закалюжная Н. В.* Дистанционная работа и схожие правоотношения // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2015. № 2. С. 1.

4. *Орловский Ю. П.* Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников. М.: Контракт, 2014.

5. *Закалюжная Н. В.* Нетипичные трудовые отношения: видоизменение классических признаков // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Филология. Социология. Право. 2014. № 29. С. 124.

6. *Киселев И. Я.* Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: учебник: М., 2008.

7. *Лушников А. М., Лушникова М. В.* Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. М., 2009.

T. A. Izbienova, A. O. Chuprakova

REMOTE EMPLOYMENT RELATIONSHIPS AS FORM OF ATYPICAL LABOUR EMPLOYMENT

Article is devoted to consideration of atypical forms of employment relationships. The author allocates such form of atypical employment relationships as remote work. The author researches features, benefits and shortcomings of remote employment relationships. By results of work the author draws certain theoretical and practical conclusions.

Key words: atypical forms of employment relationships, remote employment relationships, termination of the employment contract, remote worker.

IZBIENOVA Tatiana Alexandrovna – Candidate of Legal Sciences, Associate Professor of the Department of Private Law Russia and foreign countries Mari State University, Yoshkar-Ola.
E-mail: nfnf1978@yandex.com

CHUPRAKOVA Anna Olegovna – Master student of the Mary State University, Yoshkar-Ola.
E-mail: anna94.ch@mail.ru

УДК 349.4

ИСТОРИКО-ПРАВОВОЙ АСПЕКТ СТАНОВЛЕНИЯ ИНСТИТУТА ЧАСТНОЙ СОБСТВЕННОСТИ НА ЗЕМЕЛЬНЫЙ УЧАСТОК

Мустакимов Наил Салимович,
кандидат юридических наук, доцент,
заведующий кафедрой частного права России
и зарубежных стран ФГБОУ ВО «Марийский
государственный университет», г. Йошкар-Ола.
E-mail: mustakim@bk.ru

Москвичева Мария Владимировна,
магистрант ФГБОУ ВО «Марийский государственный
университет», г. Йошкар-Ола.
E-mail: law@marsu.ru

В своей статье автор описывает возникновение и становление института частной собственности на земельные участки в Российской Федерации, его развитие на всех исторических этапах. Выявляется преемственность законодательства в ходе рассмотрения принятых правовых новелл.

Ключевые слова: частная собственность, земельная собственность, земельный участок.

В настоящее время рассмотрение исторического аспекта института частной собственности на землю является объектом исследований правовых ученых. Проблему владения, пользования и распоряжения землей связывают с политико-социальными особенностями страны, уровнем свободы и экономическими процессами. В частности, это процессы, проходившие

на фоне хаоса, вызванного развалом СССР и сложным положением в девяностых годах прошлого века [1].

В постсоветское время институт частной собственности на землю формировался, исходя из экономических реформ, которые не были реализованы обществом в полной мере на практике. Относительная стабильность правового регулирования земельных отношений, которая существовала на момент начала