

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ

А.С. Фархутдинова, студент

Научный руководитель: В.М. Сайфутдинова, старший преподаватель

Уфимский университет науки и технологий

(Россия, г. Уфа)

DOI:10.24412/2500-1000-2023-5-5-161-164

***Аннотация.** В статье рассматриваются особенности правового регулирования труда дистанционных работников, которая имеет важную роль в трудовом праве. Обосновывается позиция о том, что необходимо четко разграничивать работника чья трудовая деятельность непосредственно протекает в помещении работодателя и работника, работающего дистанционно. Раскрывается сам смысл трудовой деятельности данных работников.*

***Ключевые слова:** работник, дистанционная работа, правовое регулирование, правовые основы трудовых отношений.*

Особенности правового регулирования труда дистанционных работников очень важная тема в реалиях нашего мира. В условиях быстро развивающейся информационной технологии все больше компаний переходят на удаленную работу. Это позволяет увеличить гибкость и эффективность бизнес-процессов, а также снизить затраты на аренду офисных помещений. Однако, правовое регулирование труда дистанционных работников имеет свои особенности.

Дистанционная работа является достаточно новой формой трудовых отношений, которая не урегулирована в полной мере законодательством. Ее основными принципами являются удаленный доступ к рабочему месту и использование информационных технологий для выполнения рабочих задач. Вместе с тем этот тип работы носит неформальный характер, что может вызывать определенные сложности в судебном порядке [1].

Поговорим также об общих положениях дистанционных работников, а именно о понятии дистанционной работы и ее распространении. В настоящее время дистанционная работа становится все более популярной и востребованной формой организации труда. Это связано с развитием информационных технологий, которые позволяют удаленно выполнять задания и обеспечивать эффективное взаимодей-

ствие между работниками и работодателями.

Дистанционная работа – это форма трудовой деятельности, при которой исполнитель выполняет работы из своего дома или другого места, не являющегося рабочим местом предприятия. При этом он использует собственное оборудование и инфраструктуру, а также самостоятельно планирует свой рабочий график.

Однако данная форма труда имеет ряд особенностей, которые необходимо учитывать при ее правовом регулировании. В частности, дистанционные работники должны быть защищены от возможных рисков со стороны работодателя, а также иметь гарантированные права на оплату труда и социальные льготы.

Существует ряд законодательных актов, которые регулируют права и обязанности дистанционных работников. В России это Гражданский кодекс, Трудовой кодекс, Закон о защите прав потребителей и другие нормативно-правовые акты.

При этом важно учитывать, что регулирование труда дистанционных работников является относительно новым направлением и требует дальнейшего совершенствования. В частности, необходимо разработать более точное определение понятия «дистанционная работа» и установить единые стандарты для ее организации.

Правовые основы трудовых отношений с дистанционными работниками. Дистанционная работа стала неотъемлемой частью современной экономики и все больше компаний переходят на эту форму трудоустройства. В связи с этим возникает вопрос о правовых аспектах трудовых отношений с дистанционными работниками.

В России законодательство регламентирует дистанционную работу как вид занятости, предусмотренный Трудовым кодексом РФ. Он определяет ее как форму выполнения работы без присутствия на постоянном месте работы.

Основные правовые нормы, которые регулируют трудовые отношения с дистанционными работниками, это условия заключения и исполнения трудового договора, определение порядка контроля за результатами работы и установление ответственности сторон.

Также стоит учитывать, что для дистанционных работников могут быть установлены специальные требования к организации рабочего места, обеспечению связи и информационной безопасности.

Кроме того, для защиты интересов дистанционных работников законодательством предусмотрены гарантии социального обеспечения и права на отпуск, оплачиваемые больничные и т.д.

Важно отметить, что при заключении трудового договора с дистанционным работником необходимо учитывать все вышперечисленные аспекты и предусмотреть соответствующие условия в тексте договора. Заключение трудового договора может быть осуществлен путем обмена электронными документами [2].

Таким образом, правильное оформление трудовых отношений с дистанционными работниками является ключевым фактором для успешной работы компании в данном направлении.

Особенности организации и контроля за дистанционным трудом. Дистанционный труд – это форма организации работы, когда сотрудник может работать удаленно, не посещая офис. В связи с ростом популярности этой формы трудоустройства возникает вопрос обеспечения прав работника и контроля со стороны работодателя.

Организация дистанционного труда должна быть закреплена в трудовом договоре между работником и работодателем. В этом случае все права и обязанности сторон будут определены четко. Работник имеет право на защиту своих интересов при заключении договора, а также на получение полной информации о характере работы, ее продолжительности и условиях оплаты.

Контроль за выполнением работы дистанционных сотрудников требует особого подхода. При отсутствии непосредственного контакта со своими подчиненными работодатель должен использовать различные инструменты контроля: отчетность о проделанной работе, системы мониторинга времени работы и использования компьютера.

Важным аспектом является обеспечение безопасности персональных данных дистанционных работников. Работодатель должен обеспечить защиту информации, которая может находиться в доступе работника при выполнении своих обязанностей. Важно также учитывать законодательные требования по защите персональных данных [3].

Таким образом, дистанционный труд имеет свои особенности организации и контроля. Правильное заключение трудового договора, использование инструментов контроля и обеспечение безопасности персональных данных – ключевые аспекты правового регулирования данной формы работы.

Взаимоотношения между работодателем и дистанционным работником: права и обязанности. Одной из особенностей правового регулирования труда дистанционных работников является необходимость установления ясных взаимоотношений между работодателем и сотрудником. Во-первых, необходимо определиться со статусом дистанционного работника – это может быть как наёмный сотрудник, так и фрилансер. В любом случае, работодатель обязан заключить с дистанционным работником трудовой договор или другой документ, который будет определять условия работы.

Среди прав и обязанностей дистанционного работника можно выделить следующие: выполнение работы в соответствии с установленными требованиями и сроками; сохранение конфиденциальности информации; использование своего оборудования и программного обеспечения для выполнения задач; предоставление отчетности о проделанной работе.

Работодатель должен гарантировать защиту персональных данных дистанционного работника, а также возместить расходы на его профессиональное развитие (например, оплатить курсы или приобретение специализированных программ). Кроме того, он должен контролировать выполнение работы поставленной задачи и своевременно оплачивать труд дистанционного работника в соответствии с условиями договора.

Важно помнить, что при заключении договора необходимо учитывать все особенности работы на удаленке, чтобы избежать различных конфликтов между сторонами. Стоит также учитывать законодательные акты, регулирующие трудовые отношения с дистанционными работниками.

Риски и возможности дистанционной работы: перспективы для работодателей и работников. Дистанционная работа – это новое направление в сфере трудовых отношений, которое стало особенно актуальным в период пандемии COVID-19. Однако правовое регулирование дистан-

ционной работы до сих пор не было полностью разработано, что может привести к различным рискам как для работодателей, так и для работников.

С одной стороны, дистанционная работа может быть выгодна для компаний, поскольку она позволяет снизить затраты на аренду офисных помещений и оплату коммунальных услуг. В то же время это может привести к потере контроля над рабочим временем и продуктивностью сотрудников.

С другой стороны, дистанционная работа предоставляет больше свободы для работников и позволяет им более гибко управлять своим рабочим временем. Но в то же время, возможность работы из дома может привести к резкому нарастанию стресса и социальной изоляции у человека.

В целях защиты прав и интересов дистанционных работников правительства стран мира начали разрабатывать законодательные акты по правовому регулированию дистанционной работы. В России, например, был принят закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», который устанавливает правила для определения места и времени выполнения работы [4].

В целом, дистанционная работа имеет свои риски и возможности как для работодателей, так и для работников. Правительства стран должны разработать новые законы, которые защитят права и интересы всех сторон.

Библиографический список

1. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/adca37e8038a44ab5499c589bf6205dcebaf12d6/.
2. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/87542dee815e0545164710d561c39339907ffcb5/.
3. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61801/.
4. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_421940/.

FEATURES OF LEGAL REGULATION OF REMOTE WORKERS' WORK

A.S. Farkhutdinova, *Student*

Supervisor: *V.M. Sayfutdinova, Senior Lecturer*

Ufa University of Science and Technology
(Russia, Ufa)

***Abstract.** The article examines the features of the legal regulation of the work of remote workers, which has an important role in labor law. The position that it is necessary to clearly distinguish between an employee whose work activity takes place directly in the premises of the employer and an employee working remotely is substantiated. The very meaning of the labor activity of these employees is revealed.*

***Keywords:** employee, remote work, legal regulation, legal basis of labor relations.*