**САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

**АННОТАЦИЯ**

**магистерской диссертации**

**студента магистратуры**

**по программе «Трудовое право и право социального обеспечения»**

ФИО: Гусева Екатерина Александровна

**Тема диссертации**: «Особенности регулирования труда дистанционных работников**»**

**Цели и задачи исследования:**

В связи с развитием информационно-телекоммуникационных технологий в настоящее время все большее распространение получает дистанционная работа. В Российской Федерации дистанционно трудится порядка 2,5 миллионов человек. Указанная тенденция была воспринята российским законодателем, который дополнил Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) главой  49.1, установившей правовые основания для применения дистанционной работы.

Целью исследования является попытка оценки соответствия особенностей правового регулирования, предложенного законодателем в главе 49.1 ТК РФ, природе дистанционной работы.

Для достижения указанной цели автором были поставлены следующие задачи:

1. Определение понятия и признаков дистанционной работы, которые позволили бы отграничить ее от обычной работы и работы, выполняемой по гражданско-правовому договору;
2. Выявление понятия места работы при дистанционном труде;
3. Сравнение дистанционной работы и надомного труда;
4. Рассмотрение предложенных законодателем особенностей заключения трудового договора о дистанционной работе, особенностей правового положения работника и работодателя, возникающие на этапе реализации трудового договора о дистанционной работе, а также особенностей прекращения трудового договора о дистанционной работе через призму их соответствия сущности дистанционной работы.

К настоящему моменту судебная практика по исследуемому вопросу не сформировалась, поэтому основной акцент в исследовании сделан на анализе норм ТК РФ и обобщении доктринальных подходов о дистанционной работе.

**Выводы, сделанные по результатам исследования:**

1. Дистанционная работа представляет собой работу, которая выполняется по трудовому договору согласно указаниям работодателя и в его интересах и осуществляется на дому или в иных помещениях, выбираемых самим работником или по согласованию с ним, но не находящихся под прямым или косвенным контролем работодателя, более половины рабочего времени. Критерий места работы является основным в дефиниции дистанционной работы. Критерий характера трудовой функции является следствием критерия места работы.

2. Под местом работы при дистанционном труде следует понимать местность (населенный пункт), где работник планирует осуществлять трудовую функцию (по своему усмотрению или по согласованию с работодателем) при условии соблюдения требования об отсутствии прямого или косвенного контроля за указанным местом со стороны работодателя. Согласование сторонами условия о месте работы, как правило, должно осуществляться путем указания в трудовом договоре на дистанционный характер труда и выбор места выполнения трудовой функции по усмотрению работника. Сеть «Интернет» является средством выполнения трудовой функции дистанционного работника, а не местом работы.

3. Надомная работа является разновидностью дистанционного труда. Правовое регулирование трудовых правоотношений, связанных с надомной работой и дистанционной работой, должно осуществляться в рамках одной главы ТК РФ. Наименование «дистанционная работа» является наиболее приемлемым. Различное регулирование, предложенное законодателем в главах 49 и 49.1 ТК РФ, является обоснованным только в части, касающейся допустимости привлечения к выполнению надомной работы труда членов семьи и недопустимости подобного привлечения при дистанционной работе.

4. Классические критерии разграничения трудового договора и гражданско-правового договора о труде не позволяют отграничить трудовой договор о дистанционной работе от самозанятости. Для указанного разграничения применена концепция М.М. Харитонова, согласно которой трудовым является договор, где работодатель пользуется рабочей силой работника как своей.

5. Трудовое правоотношение, складывающееся при осуществлении дистанционной работы, является нетипичным, поскольку изменяется организационный критерий классического трудового правоотношения. Особенности в правовом регулировании труда дистанционных работников предопределены удаленность работника и работодателя друг от друга.

6. Заключение трудового договора путем обмена электронными документами необходимо рассматривать как процесс акцепта оферты, которые представлены в форме электронных документов и подписаны усиленными квалифицированными электронными подписями сторон. Моментом заключения трудового договора путем обмена электронными документами является день получения оферентом акцепта оферты. Законодателю необходимо взять за ориентир подходы к заключению договора путем обмена электронными документами, используемые в рамках регулирования гражданско-правовых отношений.

7. На дистанционных работников, самостоятельно определяющих режим рабочего времени и времени отдыха, не распространяются общие нормы ТК РФ о повышенной оплате за сверхурочную работу, работу в ночное время, работу в выходные дни, нерабочие праздничные дни.

8. Особенностью правового положения работодателя при дистанционной работе является усеченный характер обязанностей в области безопасных условий и охраны труда дистанционных работников. Объем обязанностей, предлагаемый законодателем, не во всех ситуациях соответствует характеру дистанционного труда.

9. Особенностью прекращения трудового договора о дистанционной работе является допустимость установления в трудовом договоре оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Данные основания являются дополнительными по отношению к общим основаниям, установленным в ст. 81 ТК РФ, поэтому формулировка ч. 1 ст. 312.5 ТК РФ требует уточнения.

В целом предложенное законодателем регулирование дистанционной работы соответствует ее природе, однако является фрагментарным.