

Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»

На правах рукописи

Бородина Елена Николаевна

**ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ,
РАБОТАЮЩИХ ВНЕ МЕСТА НАХОЖДЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ**

РЕЗЮМЕ

диссертации на соискание учёной степени
кандидата юридических наук НИУ ВШЭ

Научный руководитель:
Петров Алексей Яковлевич
доктор юридических наук, профессор

Москва – 2019

Диссертация выполнена на кафедре трудового права и права социального обеспечения факультета права федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»

С текстом диссертации можно ознакомиться на сайте НИУ ВШЭ:

<https://www.hse.ru/sci/diss/>

12.00.05 - Трудовое право; право социального обеспечения

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы диссертационного исследования. Развитие экономики в Российской Федерации во многом зависит от эффективности освоения источников сырья и залежей полезных ископаемых, расположенных в труднодоступных районах страны. Решение этой задачи невозможно без активного использования труда лиц, работающих вне места нахождения работодателя. Так, при освоении ресурсов на территории Крайнего Севера и в местностях, приравненных к нему, получила широкое распространение вахтовая форма организации труда, одной из основных преимуществ которой является то, что она позволяет более продуктивно применять межрегиональные и внутрирегиональные трудовые ресурсы.

Между тем, законодательство РФ в недостаточной степени уделяет внимание вопросам регулирования труда лиц, работающих вне места нахождения работодателя, т.е. осуществляющих трудовую деятельность на дому, дистанционно, вахтовым методом, в полевых условиях или работа которых носит разъездной характер. Правовое регулирование труда указанных категорий работников еще не в полной мере отвечает потребностям практики.

В частности, ряд статей главы 49.1 Трудового кодекса РФ, «Особенности регулирования труда дистанционных работников», нуждается в доработке. Кроме того, нормы Трудового кодекса РФ не содержат понятия «разъездной характер работы», а также перечня и критериев определения работ, осуществляющихся в пути, в полевых условиях, работ экспедиционного характера, разъездных и подвижных работ. В трудовом законодательстве и в иных нормативных правовых актах, регулирующих трудовые отношения, отсутствует перечень работников, выполняющих такие работы.

Правовое регулирование трудовых отношений при вахтовом методе организации работ отстает от современных требований. Нормы главы 47

Трудового кодекса Российской Федерации, регулирующей труд лиц, осуществляющих деятельность вахтовым методом, преимущественно воспроизводят содержание Основных положений о вахтовом методе организации работ 1987 г., разработанных и принятых в иных социально-экономических условиях. Действующее трудовое законодательство не содержит гарантий недопущения утверждения работодателем такого графика работы на вахте, положения которого необоснованно ухудшают условия труда вахтовиков, требует более четкой правовой регламентации порядок определения пригодности работника к выполнению работ вахтовым методом. Указанные пробелы и упущения позволяют работодателям, использующим вахтовый метод, различно трактовать статьи Трудового кодекса Российской Федерации, уклоняться от выполнения обязательств в отношении социального партнерства, что способствует созданию условий для нарушения трудовых прав работников.

Однако задача совершенствования трудового законодательства, регулирующего исполнение работ вахтовым методом, в полевых условиях или работ разъездного либо подвижного характера, надомного и дистанционного труда не может быть успешно разрешена без теоретического осмысления особенностей правового регулирования труда лиц, работающих вне места нахождения работодателя.

Анализ современной отечественной литературы по проблеме дистанционной занятости показывает отсутствие фундаментальных научных трудов по данной проблеме. Часто наблюдается подмена дистанционной занятости надомным трудом, что не является правомерным. Не сложилось и целостного понимания концепции дистанционной занятости, о чем свидетельствует и отсутствие четкого определения данного понятия. В источниках используются различные термины: дистанционный труд, телеработа, работа на расстоянии, фриланс, электронное надомничество. Однако, 21 век – эпоха стремительного развития и внедрения в повседневную жизнь разнообразных цифровых технологий. Распространение мобильных

телекоммуникационных устройств, создание дистанционных рабочих мест, ведение территориально распределенного бизнеса в режиме online, роботизация производств заставляет эволюционировать трудовые отношения, возникающие между работодателем и работником.

Выше указанное определяет актуальность выбранной темы диссертационного исследования.

Степень разработанности темы диссертационного исследования. В научной юридической литературе отдельным аспектам правового регулирования труда лиц, работающих вне места нахождения работодателя были посвящены работы таких ученых-юристов, как Н.Г. Александров, В.С. Андреев, В.В. Глазырин, К.Н. Гусов, Л.В. Зайцева, О.Б. Зайцева, Т.Ю. Коршунова, В.И. Кривой, А.М. Куренной, Р.З. Лившиц, А.М. Лушников, М. В. Лушникова, Э.Г. Мартиросян, А.Ф. Нуртдинова, А.Я. Петров, Ю.С. Сергеев, В.Н. Толкунова, Е.Б. Хохлов и др.

Отсутствуют работы монографического характера, в которых комплексно исследуется проблема правового регулирования труда лиц, работающих вне места нахождения работодателя. Диссертационные исследования по данной проблеме не проводились.

Таким образом, сложность и объем задач, которые встают перед законодательной и правоприменительной практикой в области регулирования труда лиц, работающих вне места нахождения работодателя, при одновременной недостаточной разработанности данной проблемы в научной юридической литературе и обусловили выбор темы настоящего диссертационного исследования.

Цель и задачи диссертационного исследования. Основная цель работы состоит в том, чтобы на основе анализа действующего законодательства РФ и судебной практики разработать новую современную концепцию правового регулирования труда лиц, работающих вне места нахождения работодателя, и определить пути его совершенствования.

Реализация данной цели предполагает решение следующих задач:

- 1) выявление особенностей становления и развития законодательства о труде лиц, работающих вне места нахождения работодателя;
- 2) уточнение содержания вахтового метода организации работ;
- 3) определение специфики понятий разъездной и подвижной работы, работы в пути, в полевых условиях и экспедиционного характера;
- 4) выявление специфики понятий надомного и дистанционного труда;
- 5) определение особенностей режима рабочего времени и времени отдыха лиц, работающих вне места расположения работодателя;
- 6) рассмотрение специфики правового регулирования гарантий и компенсации для лиц, работающих вне места нахождения работодателя.

Теоретическая и методологическая основа исследования.

Теоретическую основу исследования составили научные труды ведущих отечественных ученых, занимавшихся проблемами трудового права.

Методологическую основу настоящего диссертационного исследования составил диалектический метод познания, а также такие частные научные методы исследования, как историко-правовой, системно-структурный, конкретно-социологический, сравнительно-правовой, статистический.

Нормативно - правовая и эмпирическая основа диссертационного исследования. Положения и выводы диссертационного исследования основываются на положениях российского трудового законодательства и иных нормативных правовых актах. Эмпирическую основу диссертационного исследования составили материалы судебной практики.

Объект и предмет исследования. Объектом настоящего диссертационного исследования является комплекс трудовых правоотношений, которые возникают и функционируют в процессе использования труда лиц, работающих вне места нахождения работодателя.

Предметом диссертационного исследования являются законодательные и подзаконные нормативные правовые акты, регулирующие труд лиц, работающих вне места нахождения работодателя.

Научная новизна диссертации проявляется в том, что впервые в

науке трудового права на основе системного подхода осуществлено комплексное исследование особенностей правового регулирования труда лиц, работающих вне места нахождения работодателя.

Кроме того, научная новизна исследования определяется положениями, выносимыми на защиту.

Основные выводы и положения диссертационного исследования, выносимые на защиту:

1. Специфика места исполнения трудовой функции является фактором дифференциации трудового законодательства. Определяющими особенностями правовой организации труда, выступают:

1) характер местности выполнения работ. В зависимости от характера местности: работа в районах Крайнего Севера; в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, другие местности и территории, установленные в законодательстве;

2) расположение рабочего места по отношению к месту работы. В зависимости от данного фактора выделяются:

- рабочее место и место работы территориально совпадают;
- надомный труд (глава 49 ТК РФ): рабочее место находится по месту жительства работника;
- вахтовый метод организации труда (глава 47 ТК РФ): рабочее место расположено на удалении от места расположения организации-работодателя;
- работа за границей для лиц, направляемых в дипломатические, консульские представительства и представительства федеральных органов государственной власти, государственных учреждений (глава 53 ТК РФ);

3) стабильность рабочего места. В зависимости от данного фактора выделяются следующие виды организации труда:

- на постоянном рабочем месте;
- разъездного характера;
- в полевых условиях.

2. Содержание понятия вахтового метода организации работ шире, чем следует из определения, закрепленного в трудовом законодательстве. Оно включает в себя:

- организацию трудового процесса вне места постоянного проживания работников;
- предшествующую ему организационную деятельность, связанную с отбором работников и подготовкой вахтовых поселков;
- сопутствующую организационную деятельность, направленную на социально-бытовое обеспечение работников, установление им льгот и компенсаций и т.п.

3. Междувахтовый отдых не может быть сведен к какому-то из видов отдыха, предусмотренных ст. 107 ТК РФ, и является самостоятельным видом отдыха.

4. Проведенный анализ понятий разъездной и подвижной работы, работы в пути, в полевых условиях и экспедиционного характера позволил выявить сходство и различия между указанными видами работ и сформулировать их определения:

1) работа разъездного характера – работа, выполняемая на объектах вне места расположения работодателя, связанная с регулярными служебными поездками в пределах обслуживаемой территории (участков) при наличии возможности ежедневного возвращения к месту жительства;

2) работа подвижного характера – работа, выполняемая на удаленном объекте, когда работник не имеет возможности ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства;

3) работа в пути – исполнение работником трудовой функции непосредственно во время передвижения, причем место работы при работе в пути не является стационарным объектом;

4) работа в полевых условиях - работа, осуществляемая за пределами населенных пунктов городского типа, вне места нахождения работодателя и характеризующаяся необустроенностью труда и быта работников;

5) работа экспедиционного характера – работа в полевых условиях, выполняемая специально снаряженной экспедицией (т.е. коллективом работников, имеющим задание на проведение работ в полевых условиях).

5. Целесообразно законодательно закрепить возможность предоставлять работникам, выполняющим работу подвижного, разъездного характера, в пути, в полевых условиях (в том числе, экспедиционного характера), дополнительный отпуск независимо от режима рабочего времени, который для них установлен. С этой целью предлагаем дополнить ТК РФ статьей 119.1 следующего содержания:

«Статья 119.1.Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной либо подвижной характер, а также с работой в полевых условиях, работами экспедиционного характера.

Работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной либо подвижной характер, а также работникам, работающим в полевых условиях или участвующим в работах экспедиционного характера, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее трех календарных дней».

6. Отдельную проблему изучения выбранной сферы составляет и то, что нормативное регулирование положения работников, работа которых имеет разъездной характер, осложнено недостаточным объемом законодательной базы, отвечающей современным правовым реалиям. Например, перечень профессий, должностей, категорий работников речного, автомобильного транспорта и автомобильных дорог, которым выплачиваются надбавки в связи с постоянной работой в пути, разъездным характером работ, а также при служебных поездках в пределах обслуживаемых ими участков, установлен Постановлением Совмина РСФСР от 12.12.1978 г. № 579. Аналогичная ситуация сложилась и в области нормативного регулирования работ, осуществляемых в пути, работах подвижного характера, работ в полевых и экспедиционных условиях.

Предлагается ввести в Трудовой кодекс РФ специальную статью, регулирующую порядок предоставления работникам, осуществляющим трудовую деятельность в разъездах, в пути и в полевых условиях надбавок за характер их работы.

7. Согласно ст. 310 Трудового кодекса РФ «надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому...». Однако, в ней не дано определение понятию «дом». Предлагаем изменить формулировку статьи 310 ТК РФ: «Надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы по месту жительства».

8. В соответствии со ст. ст. 312 и 312.5 ТК РФ надомные работники и дистанционные работники могут быть уволены по инициативе работодателя по условиям, предусмотренным в трудовом договоре. По нашему мнению, указанные нормы не исключают возможности ухудшения положения таких работников по сравнению с действующим трудовым законодательством. В связи с этим, необходимо в ст. ст. 312 и 312.5 ТК РФ внести дополнения следующего содержания:

Статья 312. Расторжение трудового договора с надомниками

Расторжение трудового договора с надомниками производится по основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом.

Часть 1 ст. 312.5 Расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя производится по основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом.

9. Представляется, что для обеспечения нормальной продолжительности рабочего времени и времени отдыха дистанционных работников необходимо ограничить время выдачи им задания и время передачи выполненной работы до определенного часа в течение суток и включить данное положение в качестве обязательного условия в трудовой договор.

Теоретическая и практическая значимость исследования состоит в том, что сформулированные в ней теоретические положения могут быть использованы в целях дальнейшего изучения проблем трудового права.

Автором дана характеристика генезиса правового регулирования труда лиц, работающих вне места нахождения работодателя, определены особенности рабочего времени и времени отдыха надомных, дистанционных работников, лиц, выполняющих работы вахтовым методом, в полевых условиях или работы разъездного либо подвижного характера, выявлена специфика правового регулирования гарантий и компенсаций указанным работникам.

Практическая значимость исследования состоит в том, что содержащиеся в нем теоретические и методологические положения доведены до уровня практических рекомендаций, и могут быть в дальнейшем использованы при разработке конкретных мер, направленных на совершенствование правового регулирования труда лиц, работающих вне места нахождения работодателя.

Степень достоверности и апробация результатов исследования. Диссертационная работа выполнена, обсуждена и одобрена на кафедре трудового права и права социального обеспечения НИУ «Высшая школа экономики». Результаты исследования были также апробированы в преподавании курса «Трудовое право» на кафедре трудового права и права социального обеспечения НИУ ВШЭ.

Положения диссертационного исследования и выводы, выносимые на защиту, нашли отражение в научных статьях, в том числе опубликованных в журналах, рекомендованных ВАК Министерства образования и науки Российской Федерации.

Достоверность полученных результатов исследования обеспечивается использованием нормативно-правовых актов РФ, актов правоприменения и отечественной доктрины в сфере трудового права.

Объем и структура диссертации. Диссертация выполнена в объеме,

соответствующим требованиям Высшей аттестационной комиссии РФ. Работа состоит из введения, четырех глав, включающих 11 параграфов, заключения, библиографического списка.

КРАТКОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность темы диссертационного исследования, определены предмет, цели и задачи исследования, изложены методологические подходы, обоснована научная новизна, сформулированы основные положения диссертации, выносимые на защиту, данные о теоретическом и практическом значении диссертационного исследования, а также об апробации полученных результатов.

В первой главе - «Общие положения о труде лиц, работающих вне места нахождения работодателя» рассматриваются становление и развитие правового регулирования труда лиц, работающих вне места нахождения работодателя, и его сущностные характеристики.

В первом параграфе первой главы анализируется генезис законодательства о труде лиц, работающих вне места нахождения работодателя.

Предтечей работы в полевых условиях можно считать отхожие промыслы, известные со времен Древней Руси. Работа выполнялась артелью на договорной основе и отношения между артелью и заказчиком носили гражданско-правовой характер. Но организация работ, распределение трудовых обязанностей и распределение полученных за выполненную работу денег осуществлялось по соглашению между членами артели, и отношения по поводу исполнения трудовой функции, носили черты трудовых, регулируемых нормами обычного права и положениями договора, заключаемого между членами артели.

Широко использовался труд вне места расположения работодателя при Петре I. Масштабные строительные работы, проводимые в новой столице

Российской империи – Санкт-Петербурге, основанному в малозаселенной в то время местности, потребовали новых форм привлечения рабочей силы и организации работ. Для этого стали набирать работников большими партиями на определенное время, которых затем сменяли другие. Так возникает прообраз вахтового метода организации работ.

Однако в целом российское трудовое законодательство до XIX в. представляло собой совокупность разрозненных нормативных правовых актов, регулировавших ограниченный круг вопросов найма работников и их труда. В основном издаваемые в тот период законодательные акты посвящались регулированию труда приписных крестьян и наемных работников на казенных и частных заводах. Правовое регулирование труда лиц, работающих вне места расположения работодателя, носило эпизодический характер и осуществлялось преимущественно нормативными правовыми актами, издаваемыми по конкретному случаю и имеющими силу в отношении ограниченного круга лиц.

В XIX веке в Российской империи начинает складываться система трудового (фабрично-заводского) законодательства. Но правовое регулирование труда вне места расположения работодателя, несмотря на начавшийся процесс систематизации трудового законодательства, продолжало осуществляться отдельными нормативными правовыми актами. В то же время общая тенденция к усилению охраны труда, обеспечение прав работников на достойные условия труда и зарплату, отразились на правовом регулировании труда работников, чья работа носила разъездной характер или осуществлялась в полевых условиях. В нормативные правовые акты, регулирующие труд таких работников, вводятся нормы, направленные на компенсацию расходов на поездки и на исполнение трудовых обязанностей в полевых условиях, а также на повышение оплаты и улучшение условий труда таких работников.

В советский период труд лиц, работающих вне места расположения работодателя, регулировался подзаконными нормативными правовыми

актами. В конце 20-х годов XX в. закрепляется различный правовой режим для служебных командировок и для поездок, связанных с разъездным характером работы. Принимаются ведомственные акты по вопросам организации труда, обеспечению охраны труда и обеспечения безопасных условий труда при проведении работ в полевых условиях.

В конце 50-х годов начинает развиваться вахтовый метод организации работ, используемый в освоении малопригодных для проживания районах при нецелесообразности ежедневной доставки работников к месту работы и обратно. Практика применения вахтового метода организации работ была обобщена и нормативно закреплена утвержденным в 1981 г. Типовым положением о вахтовом методе организации работ. Данное положение означало новый этап в развитии правового регулирования труда вне места расположения работодателя. Его нормы определили дальнейшее развитие законодательства в этой сфере. В то же время практика применения Типового положения выявила пробелы в правовом регулировании труда с использованием вахтового метода организации работы. В частности, нуждались в совершенствовании нормы, регулирующие порядок льгот вахтовикам, выплаты компенсаций за особый порядок работы, организацию медицинского обслуживания и т.п. Поэтому с целью устранения пробелов в правовом регулировании и совершенствования законодательства, регулирующего использование вахтового метода организации работ, в 1987 г. были разработаны и приняты Основные положения о вахтовом методе организации работ.

К началу XXI века развитие правового регулирования труда вне места расположения работодателя привело к тому, что в нормативных правовых актах были четко определены разъездной характер труда, труд при вахтовом методе организации работ и в полевых условиях. Данные подходы к регулированию отношений в сфере труда вне места расположения работодателя были использованы законодателем при разработке и принятии ТК РФ.

Во втором параграфе первой главы исследуются особенности работы вне места нахождения работодателя как основания дифференциации трудового законодательства.

Анализ особенностей правового регулирования труда в зависимости от места работы и характеристик рабочего места показывает, что свойства места непосредственного исполнения трудовой функции оказывают определенное влияние на правовое регулирование труда работников, выступая, тем самым, в качестве фактора дифференциации трудового законодательства. Дифференцирующими факторами, определяющими особенности правового режима труда, выступают следующие характеристики: 1) характер местности выполнения работ; 2) расположение рабочего места по отношению к месту работы; 3) стабильность рабочего места.

В зависимости от характера местности выполнения работ можно выделить следующие режимы труда: работа в районах Крайнего Севера; в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера; работа в других местностях и территориях установленных в законодательстве.

В зависимости от расположения рабочего места по отношению к месту работы можно выделить: рабочее место и место работы (расположение организации работодателя или его структурного подразделения) территориально совпадают; надомный труд (глава 49 ТК РФ): рабочее место находится по месту жительства работника; вахтовый метод организации труда (глава 47 ТК РФ): рабочее место расположено на удалении от места расположения организации-работодателя; работа за границей для лиц, направляемых в дипломатические, консульские представительства и представительства федеральных органов государственной власти и государственных учреждений (глава 53 ТК РФ).

В зависимости от такого фактора, как стабильность рабочего места, можно выделить работу на постоянном рабочем месте; разъездного характера; в полевых условиях.

Во второй главе – «Особенности правового регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом» - анализируется российское законодательство о вахтовом методе организации работ.

В первом параграфе второй главы исследуются понятие и содержание вахтового метода организации работ.

Особенности труда лиц, работающих вахтовым методом, урегулированы в главе 47 ТК РФ. Работа вахтовым методом, в части, не противоречащей ТК РФ, регулируется также Основными положениями о вахтовом методе организации работ. Законодательное определение вахтового метода организации работ закреплено в ст. 297 ТК РФ, согласно которой вахтовый метод - это особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания. Из легального определения вахтового метода организации работ видны две главные характерные черты, отличающие этот метод от обычных способов организации труда: выполнение работы вне места постоянного проживания работников и невозможность их ежедневного возвращения к этому месту.

Анализ легальной формулировки понятия «вахтовый метод организации работ» показывает, что российский законодатель, хотя и определяет этот метод, как форму осуществления трудового процесса, но фактически подвергает правовому регулированию, помимо вопросов организации трудового процесса вне места постоянного проживания работников, также и вопросы, непосредственно не относящиеся к самому трудовому процессу, но тесно связанные с ним: например, вопросы социально-бытового обеспечения работников, установления льгот и компенсаций работникам и т.п.

Таким образом, можно заключить, что содержание понятия вахтового метода организации работ» выходит за пределы понятия формы осуществления трудового процесса. Вахтовый метод следует рассматривать как форму организации труда в широком смысле, где организация труда

понимается как способ соединения людей со средствами производства и между собой в процессе труда.

Во втором параграфе второй главы анализируются особенности рабочего времени лиц, работающих вахтовым методом.

В соответствии с ч. 1 ст. 301 ТК РФ использование рабочего времени и времени отдыха в пределах учетного периода регламентируется графиком работы на вахте. График работы на вахте следует признать локальным нормативным актом, так как он рассчитан на неоднократное применение в течение учетного периода к неопределенному кругу лиц, т.к. распространяется как на работников, состоящих в трудовых отношениях на момент его утверждения, так и на лиц, поступивших на работу после его принятия. При этом работодатель не обязан согласовывать график работы на вахте с выборным профсоюзным органом. Это значит, что в случае расхождения в позициях работодателя и органа первичной профсоюзной организации по поводу графика, работодатель должен рассмотреть мнение органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ. При не достижении согласия между работодателем и профсоюзным органом законодатель предоставляет работодателю право принять локальный нормативный акт, а выборному органу первичной профсоюзной организации - обжаловать этот акт в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд, либо начать процедуру коллективного трудового спора.

Однако действующее трудовое законодательство не содержит гарантий недопущения утверждения работодателем такого графика работы на вахте, положения которого необоснованно ухудшают условия труда вахтовиков. На наш взгляд исправить сложившуюся ситуацию возможно путем принятия следующих мер.

Во-первых, изменить порядок утверждения графика работы на вахте, обязав работодателя получать согласие соответствующего профсоюзного органа организации или коллектива работников на утверждение графика;

Во-вторых, ввести в ТК РФ норму о том, что действие принятого работодателем локального нормативного акта, ставшего предметом коллективного трудового спора, приостанавливается до разрешения спора в установленном законом порядке. В указанный период работа вахты должна осуществляться по прежнему графику.

В-третьих, обязать работодателя информировать выборный профсоюзный орган организации о привлечении работников, выполняющих работы вахтовым методом, к сверхурочной работе с предоставлением соответствующей выписки из табеля учета рабочего времени.

Рассмотрение правового регулирования рабочего времени лиц, работающих вахтовым методом, показало, что законодатель предоставляет работодателю, использующему вахтовый метод организации работ, больше возможностей в установлении продолжительности рабочей смены и ежедневного (междусменного) отдыха работников (пределах учетного периода), чем при обычных условиях труда. В результате повышается возможность утверждения графика работы на вахте, необоснованно ухудшающего положение работников, а также риск непризнания работодателем выполненной работы как сверхурочной в случае переработки сверх нормальной продолжительности рабочего времени и выходящей за пределы графика работы на вахте.

В третьем параграфе второй главы рассматриваются проблемы правового регулирования времени отдыха лиц, работающих вахтовым методом.

Правовое регулирование закрепленных в ст. 107 ТК РФ видов отдыха применительно к вахтовому методу организации работ отличается некоторыми особенностями. Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха российский законодатель не регламентирует. По общему правилу режим работы в организации устанавливается таким образом, чтобы минимальная продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха вместе со временем обеденного перерыва была не

менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху день (смену). В то же время при использовании вахтового метода организации работ продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха работников с учетом обеденных перерывов может быть уменьшена до 12 часов. Неиспользованные в этом случае часы ежедневного (междусменного) и дни еженедельного отдыха суммируются и предоставляются в виде дополнительных свободных от работы дней (дни междувахтового отдыха) в течение учетного периода.

Таким образом, применительно к вахтовому методу российский законодатель устанавливает минимальную продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха, но не регламентирует продолжительность еженедельного отдыха.

Для работников, выполняющих работу вахтовым методом, российское трудовое законодательство предусматривает особый вид отдыха - междувахтовый отдых. Его особенность заключается в том, что он одновременно содержит в себе черты ежедневного (междусменного) отдыха, еженедельного непрерывного отдыха и отпуска. При этом междувахтовый отдых не может быть сведен к какому-то одному виду отдыха, предусмотренного ст. 107 ТК РФ.

В четвертом параграфе второй главы рассматриваются гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом.

Российское трудовое законодательство устанавливает четыре вида компенсационных выплат лицам, выполняющим работы вахтовым методом: Основными положениями о вахтовом методе организации работ предусматривается также оплата работодателем проезда работников от места их постоянного жительства до пункта сбора и места работы (объекта, участка) и обратно. Однако данная норма была признана Верховным Судом РФ недействительной в части обязательности оплаты работодателем затрат работников на проезд от места жительства до пункта сбора. Основанием для

принятия такого решения явилось то, что указанное требование не соответствует Постановлению Правительства РФ от 05.08.1992 № 552.

Однако, это постановление в настоящее время утратило силу, а в ведомственных нормативных правовых актах данный вопрос рассматривается неоднозначно, причем положения этих актов не позволяют исключить из себестоимости продукции расходы на оплату проезда работников от места жительства до пункта сбора, которые могут рассматриваться как составная часть расходов на доставку работника от места жительства до места вахтовой работы.

Полагаем, что отказ от возложения на работодателя обязанности оплачивать проезд работников от места их постоянного жительства до пункта сбора несколько снижает гарантии лицам, работающим вахтовым методом. Поэтому в целях более полного обеспечения прав и законных интересов работников, выполняющих работы вахтовым методом, считаем целесообразным закрепить в ТК РФ положение об обязательности оплаты работодателем проезда работников от их места жительства до пункта сбора и обратно.

В третьей главе – «Особенности правового регулирования труда лиц, работающих в разъездах, в пути и в полевых условиях» - исследуются формы труда лиц, работающих вне места нахождения работодателя.

В первом параграфе третьей главы анализируются понятия разъездной работы, работы в пути, в полевых условиях и работы экспедиционного характера.

ТК РФ не дает определения понятию «разъездной характер работы», а также не определяет перечня и критериев определения работ, осуществляющихся в пути, работ, осуществляемых в полевых условиях, работ экспедиционного характера, разъездных и подвижных работ. В трудовом законодательстве и в иных нормативных правовых актах,

регулирующих трудовые правоотношения, также отсутствует перечень работников, выполняющих эти работы.

В целом такие категории, как разъездной характер работы, подвижной характер работы, работы, осуществляющиеся в пути, работы в полевых условиях, работы экспедиционного характера являются оценочными, в силу чего работодатель уполномочен на основании локальных нормативных актов самостоятельно определять перечень таких работ и их относимость к той или иной категории. Анализ трудового законодательства и судебной практики показывает, что разъездной характер работы заключается в выполнении работ на объектах вне места расположения работодателя, но при этом работники имеют возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства.

Подвижная работа - это работа, выполняемая на удаленном объекте, когда работник не имеет возможности ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства. Подвижной характер работы отличается от разъездного, невозможностью для работника ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства.

В то же время, подвижной характер работ отличен и от вахтового метода организации работ. Если вахтовый метод организации работ связан с регулярным выездом на объект, удаленный от места постоянного жительства работников, то подвижной характер работ заключается в однократном выезде и выполнении работы на таком объекте.

Специфика работы в пути заключается в том, что она выполняется в процессе передвижения, а не на стационарном объекте. Это отличает работу в пути от работ разъездного и подвижного характера и от работ вахтовым методом, при которых сама работа осуществляется на стационарном объекте, но удаленном от места расположения работодателя и постоянного места жительства работников. При работе в пути трудовая функция осуществляется непосредственно во время поездки, а при работах разъездного и подвижного характера или работах вахтовым методом во время нахождения работника в

пути трудовая функция не осуществляется. Таким образом, под работой в пути следует понимать исполнение работником трудовой функции непосредственно во время передвижения, т.е. место работы при работе в пути не является стационарным объектом.

Работа в полевых условиях представляет собой работу, осуществляемую за пределами населенных пунктов городского типа, вне места расположения работодателя и характеризуемая необустроенностью труда и быта работников.

Обращает на себя внимание тот факт, что законы и подзаконные нормативные акты, не использующие понятие работы экспедиционного характера, употребляют его как синоним работы в полевых условиях (при этом понятие работы в полевых условиях может употребляться самостоятельно, без одновременного указания на работы экспедиционного характера). Таким образом, можно назвать аналогичными друг другу понятия работ, осуществляемых в полевых условиях, и работ экспедиционного характера, рассматривая работу экспедиционного характера как разновидность работы в полевых условиях, но осуществляемую специально снаряженной экспедицией (т.е. коллективом работников, имеющим задание на проведение работ в полевых условиях).

Во втором параграфе третьей главы рассматриваются особенности режима рабочего времени и времени отдыха лиц, работающих в разъездах, в пути и в полевых условиях.

Для работников, чья работа носит подвижной характер, осуществляющих работу в пути, полевых условиях устанавливается, как правило, ненормированный рабочий день. Следует признать, что проблема соблюдения прав работников, работающих в режиме ненормированного рабочего дня, существует и весьма острая. В юридической литературе была точка зрения о целесообразности отказа от сохранения в трудовом законодательстве возможности установления для работников режима с ненормированным рабочим днем.

Однако столь кардинальное решение данной проблемы, как запрет такого режима рабочего времени вообще, представляется излишне радикальным и не соответствующим реальным условиям труда работников, выполняющих работы разъездного, подвижного характера, в пути или в полевых условиях.

Согласно ст. 101 ТК РФ привлечение работников, которым установлен режим ненормированного рабочего дня, к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени допускается только эпизодически, а не регулярно. Между тем, выполняя работу разъездного и подвижного характера, в пути или в полевых условиях, работник регулярно вынужден работать сверхурочно в силу необходимости выполнить начатую работу.

В целях более полного обеспечения трудовых прав работников с ненормированным рабочим днем полагаем целесообразным:

1) признать работу, выполняемую сверх эпизодической работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени, сверхурочной и распространить на нее положения ст. 152 ТК РФ. Для этого необходимо дополнить ст. 101 ТК РФ частью третьей следующего содержания:

«Работа за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, выполненная второй и более раз в месяц или свыше четырех часов, считается сверхурочной и оплачивается по правилам, установленным статьей 152 настоящего Кодекса»;

2) закрепить право работодателя привлекать работника с ненормированным рабочим днем к сверхурочной работе без получения отдельного письменного согласия этого работника. Для этого полагаем целесообразным дополнить часть третью ст. 99 ТК РФ пунктом четвертым следующего содержания:

«выполнение работ работником, для которого установлен ненормированный рабочий день».

Целесообразно законодательно закрепить возможность предоставлять работникам, выполняющим работу подвижного, разъездного характера, в пути, в полевых условиях (в том числе, экспедиционного характера), дополнительный отпуск независимо от режима рабочего времени, который для них установлен. С этой целью предлагаем дополнить ТК РФ статьей 119.1 следующего содержания:

«Статья 119.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной либо подвижной характер, а также с работой в полевых условиях, работами экспедиционного характера.

Работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной либо подвижной характер, а также работникам, работающим в полевых условиях или участвующим в работах экспедиционного характера, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее трех календарных дней».

Отдельную проблему изучения выбранной сферы составляет и то, что нормативное регулирование положения работников, работа которых имеет разъездной характер, осложнено недостаточным объемом законодательной базы, отвечающей современным правовым реалиям. Например, перечень профессий, должностей, категорий работников речного, автомобильного транспорта и автомобильных дорог, которым выплачиваются надбавки в связи с постоянной работой в пути, разъездным характером работ, а также при служебных поездках в пределах обслуживаемых ими участков, установлен Постановлением Совмина РСФСР от 12.12.1978 г. № 579. Аналогичная ситуация сложилась и в области нормативного регулирования работ, осуществляемых в пути, работах подвижного характера, работ в полевых и экспедиционных условиях. Предлагается ввести в Трудовой кодекс РФ специальную статью, регулиующую порядок предоставления работникам, осуществляющим трудовую деятельность в разъездах, в пути и в полевых условиях надбавок за характер их работы.

В третьем параграфе третьей главы рассматривается специфика гарантий и компенсаций для лиц, работающих в разъездах, в пути и в полевых условиях.

Несмотря на то, что трудовое законодательство достаточно подробно регулирует предоставление гарантий и компенсаций, основания их возникновения и порядок их предоставления, в то же время перечень возможных гарантий и компенсаций не может ограничиваться лишь прямо закрепленными в трудовом законодательстве. В случае, если стороны трудовых отношений придут к мнению о целесообразности закрепления прав работника, улучшающих его положение по сравнению с нормами действующего трудового законодательства, стороны вправе установить их в локальных нормативных актах, коллективных договорах. Правил, устанавливающих такую возможность, ТК РФ не содержит, однако в нем присутствуют нормы, закрепляющие указанную возможность в отдельных случаях (см., например, ст. ст. 168.1, 287, 313, 348.10 ТК РФ).

Таким образом, закон предоставляет сторонам трудового договора возможность самостоятельно закрепить нормы, улучшающие положение работника по сравнению с общими нормами, содержащимися в трудовом законодательстве.

В четвертой главе – «Особенности правового регулирования труда домашних и дистанционных работников» рассматриваются вопросы, касающиеся правового регулирования труда лиц, работающих на дому и дистанционно.

В первом параграфе четвертой главы анализируется понятие домашнего труда и особенности его правового регулирования. Согласно ст. 310 Трудового кодекса РФ «домашниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому...». Однако, в ней не дано определение понятию «дом». Предлагаем изменить формулировку статьи 310 ТК РФ: «Домашниками считаются лица, заключившие трудовой договор

о выполнении работы по месту жительства».

Следует установить запрет для работодателя систематически привлекать работника к сверхурочной работе, работе в выходные и праздничные дни по воле работодателя, без учета общих требований трудового законодательства о порядке и условиях привлечения к такой работе.

На домашних работников распространяются все гарантии, установленные ТК РФ в отношении запрета на увольнение в период болезни работника, нахождения его в ежегодном оплачиваемом отпуске, гарантии, установленные для работников статьей 261 Трудового кодекса РФ

Во втором параграфе четвертой главы исследуются вопросы правового регулирования труда дистанционных работников. Исходя из проведенного анализа, считаем, что необходимо закрепить понятие рабочего места дистанционных работников в главе 49.1 Трудового кодекса РФ. Следует предусмотреть, что в случае нарушения сроков доставки документов почтой, стороны трудового договора не будут нести ответственности, при условии, что это произошло не по их вине.

Дистанционные работники должны пользоваться защитой трудового права в вопросах ограничения продолжительности рабочего времени, повышенной оплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством Российской Федерации. Представляется, что для обеспечения нормальной продолжительности рабочего времени и времени отдыха дистанционных работников необходимо ограничить время выдачи им задания и время передачи выполненной работы до определенного часа в течение суток и включить данное положение в качестве обязательного условия в трудовой договор.

В соответствии со ст. ст. 312 и 312.5 ТК РФ домашние работники и дистанционные работники могут быть уволены по инициативе работодателя по условиям, предусмотренным в трудовом договоре. По нашему мнению,

указанные нормы не исключают возможности ухудшения положения таких работников по сравнению с действующим трудовым законодательством. В связи с этим, необходимо в ст. ст. 312 и 312.5 ТК РФ внести дополнения следующего содержания:

Статья 312. Расторжение трудового договора с надомниками

Расторжение трудового договора с надомниками производится по основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом.

Часть 1 ст. 312.5 Расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя производится по основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом.

В заключении формулируются основные выводы диссертационного исследования.

Основные положения диссертационного исследования опубликованы в следующих периодических изданиях:

1. Бородина Е.Н. Особенности времени отдыха лиц, работающих вахтовым методом // Законодательство. 2019. №3. 0, 87 п.л.;
2. Бородина Е.Н. Гарантии и компенсации для работников, осуществляющих трудовую деятельность в разъездах, в пути, в полевых условиях // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. 2019. №2. 0,6 п.л.;
3. Бородина Е.Н. Правовое регулирование надомного и дистанционного труда в Российской Федерации// Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право. 2018. №4 (35). 1, 05 п.л.;
4. Бородина Е.Н. Понятие и законодательство о надомном труде// Образование и право. 2018. №4. 0,6 п.л.;
5. Бородина Е.Н. Понятие и законодательство о дистанционном труде// Образование и право. 2018. №5. 0, 76 п.л.;
6. Бородина Е.Н. Понятие вахтового метода организации работ и ограничения для работы вахтовым методом// «Черные дыры» в российском законодательстве. 2014. №4. 0,75 п.л.

Работы, опубликованные в других изданиях:

1.Бородина Е.Н. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха лиц, работающих в разъездах, в пути и в полевых условиях// материалы Международной научно-практической конференции «История и научное прогнозирование развития трудового права и права социального обеспечения (Третьи Гусовские чтения) /под общ. ред. Н.Л. Лютова, Ф.О. Сулеймановой. – М: РГ Пресс. 2018.. 0, 4 п.л.