

УДК 349.2

Барашева Елена Викторовна

кандидат экономических наук, доцент,
доцент кафедры государственно-правовых дисциплин,
Российский государственный университет правосудия
barahevaev@bk.ru

Пьянкова Анна Алексеевна

студентка 3 курса,
Российский государственный университет правосудия
paa_22022001@mail.ru

Степаненко Алексей Сергеевич

доктор философских наук, профессор кафедры
гуманитарных и социально-экономических дисциплин,
Российский государственный университет правосудия
mail@esbrsuj.ru

Eleva V. Barasheva

PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor,
Department of State Law Disciplines,
Russian state university of justice
barahevaev@bk.ru

Anna A. Pyankova

3rd year student,
Russian state university of justice
paa_22022001@mail.ru

Alexey S. Stepanenko

Doctor of Philosophy, Professor, Department of Humanities
and Socioeconomic Disciplines,
Russian state university of justice
mail@esbrsuj.ru

К вопросу о правовом регулировании труда надомников

On the issue of legal regulation of the work of homeworkers

***Аннотация.** Одними из основных целей трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда. Данная статья посвящена исследованию правового регулирования труда надомников. Авторы уделили особое внимание единству и дифференциации правового регулирования труда, позволяющему учесть особенности труда граждан, заключающих различные виды трудовых договоров. В результате анализа действующего законодательства в сфере регулирования труда надомников, была выявлена проблема, касающаяся расторжения трудового договора, и предложен путь ее решения.*

***Ключевые слова:** надомный труд, надомники, расторжение трудового договора, трудовой договор.*

Abstract. *One of the main objectives of labour legislation is to establish State guarantees of the labour rights and freedoms of citizens and to create favourable working conditions. This article is devoted to the study of the legal regulation of the work of homeworkers. The authors paid special attention to the unity and differentiation of the legal regulation of labor, which makes it possible to take into account the peculiarities of the work of citizens entering into various types of labor contracts. After analyzing the legislation in the field of regulating the work of homeworkers, a problem was identified regarding the termination of an employment contract, and a way to solve it was proposed.*

Keywords: *home work, homeworkers, termination of an employment contract, employment contract.*

Одними из основных целей трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда.

В настоящее время существует огромное разнообразие профессий. На сегодняшний день Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих имеет 72 выпуска по различным направлениям[1]. Каждая профессия уникальна и отличается выполнением определенных трудовых обязанностей, в определенных условиях, а также теми профессиональными качествами, которыми должен обладать тот или иной работник. В связи с этим Трудовой кодекс Российской Федерации содержит раздел XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников».

В науке трудового права всегда важное место отводилось единству и дифференциации правового регулирования труда, позволяющему учесть особенности труда граждан, заключающих различные виды трудовых договоров. Нельзя не обратить внимание на особую актуальность исследований труда людей, работающих на дому, поскольку в последнее десятилетие этот вид трудовых отношений стал очень востребованным.

Для выполняющих трудовую функцию на дому лиц дифференцированный подход в особенности значим, так как именно он позволяет учесть индивидуальную организацию труда данных работников, их особое правовое положение среди других категорий, позволяет предусмотреть дополнительные льготы и гарантии. Так, впервые надомный труд получил свое закрепление в КЗоТ РСФСР 1922 г., где использовался термин «квартирники». Согласно постановлению СНК РСФСР от 2 июля 1923 г. «Об изъятиях по распространению Кодекса законов о труде на квартирников», квартирниками считались лица, выполняющие у себя на дому работу по найму, исключительно личным трудом и из материалов работодателя[2]. На указанных лиц не распространялись, в частности, правила о нормах выработки, времени начала и окончания рабочего дня и т.д.

Согласно ст. 310 ТК РФ, 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[3]. При этом применение информационно-телекоммуникационных технологий неотъемлемым условием не является, важен лишь конечный продукт. Надомники, как правило, выполняют производственную деятельность, которая может включать сборку,

пошив, изготовление изделий, конструкций и т.п.

В ТК РФ законодатель выделил в отдельную главу правовые нормы, регулирующие особенности труда надомников. Это позволило при правовом регулировании наряду с общими нормами, которые действуют в отношении всех субъектов трудовых отношений, внести свои особенности, подчеркивая специфику данных правоотношений. Трудовой договор с надомниками – прообраз нетипичных трудовых договоров. Согласно такому договору, работы выполняется не под ежедневным контролем работодателя, сам работник определяет время её выполнения, свой режим труда, отсутствует нормирование и учёт рабочего времени со стороны работодателя.

Мы обратили внимание на отдельные неточности в формулировании норм трудового права в ст. 312 ТК РФ, согласно которой: «Расторжение трудового договора с надомниками производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором». Данная норма оформлена с нарушением юридической техники. Исходя из положений вышеупомянутой статьи, основания для расторжения трудового договора предусмотрены только самим трудовым договором. Большинство специалистов сходится во мнении, что данная норма представляет собой, как раз, дополнительное правило и, в связи с этим, не исключает применение общих правил. Поэтому предусмотренные законом основания прекращения трудового договора могут применяться в отношении надомников, даже, если они не оговорены в трудовом договоре.

Суды идут по пути признания оснований для расторжения договора с надомниками, предусмотренных в самом договоре, дополнительными. Так, судебная коллегия по гражданским делам Курского областного суда в связи с отсутствием оснований расторжения договора с надомником, в самом договоре обратилась к общему основанию для увольнения[4].

Включение в трудовой договор специальных оснований для его прекращения необходимо, поскольку не все общие основания увольнения работника могут быть применены к надомнику. Например, по причине невозможности фиксирования нахождения работника на рабочем месте при работе на дому не представляется возможным увольнение надомника за прогул, проблематично увольнение его и за появление в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. При этом включение дополнительных оснований для увольнения работника не исключает возможного ограничения его прав, поскольку работодатель не всегда чётко, конкретно, лаконично, в соответствии с принципами трудового права, может сформулировать основания для увольнения работника. Увольнение работников работодателем следует рассматривать как возможное ограничение его трудовых прав, а в силу конституционного правила, ограничение прав возможно только на уровне федерального закона. Ввиду этого, законодателю следует конкретно определить основания для увольнения лица, заключившего трудовой договор о выполнении работы на дому.

Стоит отметить, что новые нормы, регулирующие нетипичные трудовые отношения, должны обеспечивать надлежащую безопасность (юридические гарантии трудовых прав) и гибкость (дифференциацию и индивидуализацию в правовом регулировании трудовых отношений) и, тем самым, обеспечивать каждому гражданину право на достойный труд. По нашему мнению,

установление дополнительных оснований для расторжения договора по инициативе работодателя решит ряд проблем, связанных с недобросовестными работниками, но это также не исключает возможной дискриминации надомника. Законодателю следует конкретно перечислить дополнительные основания для увольнения с надомником.

Проанализировав основания расторжения трудового договора с дистанционными работниками, предусмотренными в ст. 312.8 ТК РФ, а именно: По инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления запроса работодателя; также, в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях, мы предлагаем изменить редакцию ст.312 ТК РФ. В ней следует предусмотреть, что помимо иных оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, трудовой договор с надомниками может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции надомник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более семи рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя.

Мы предлагаем такой срок: семь рабочих дней, исходя из специфики самих правоотношений. Дистанционный труд предполагает взаимодействие между работодателем и работником с использованием информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе, сети "Интернет" и сетей связи общего пользования, но надомный труд не предполагает такого взаимодействия. Поэтому данный срок – более двух рабочих дней подряд, будет увеличен до семи рабочих дней подряд, отсюда, со дня поступления соответствующего запроса работодателя надомник должен в течение семи рабочих дней связаться с работодателем.

Также, следует включить положение о том, что трудовой договор с надомником может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

Данные изменения обеспечат надлежащую безопасность и гибкость трудовых правоотношений между работодателем и надомником, исключат возможную дискриминацию работника.

Литература

1. *Справочная информация: "Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих" (Материал подготовлен специалистами КонсультантПлюс//СПС «КонсультантПлюс»*

2. *СУ РСФСР. 1923. № 63. Ст. 611*

3. *"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 22.11.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 30.11.2021)//СПС «КонсультантПлюс»*

4. *Определение Курского областного суда от 14.05.2013 N 33-917/2013 [Электронный ресурс]: URL: <https://base.garant.ru/110073295/> (Дата обращения 10 сентября 2020г.)*

Literature

1. Reference information: "Unified Tariff and Qualification Directory of Works and Professions of Workers" (Material prepared by ConsultantPlus specialists//ConsultantPlus SPS)
2. SU RSFSR. 1923. No. 63. Art. 611
3. "Labor Code of the Russian Federation" dated December 30, 2001 N 197-FZ (as amended on November 22, 2021) (as amended and supplemented, effective from November 30, 2021) // SPS "ConsultantPlus"
4. Ruling of the Kursk Regional Court dated May 14, 2013 N 33-917/2013 [Electronic resource]: URL: <https://base.garant.ru/110073295/> (Accessed September 10, 2020)