

Коваленко Т.В., к.э.н., доцент, доцент кафедры  
«Управление бизнесом и персоналом»,  
ГВУЗ «Донецкий национальный  
технический университет», Украина, г. Донецк,  
[moska\\_dn@mail.ru](mailto:moska_dn@mail.ru)

Гринченко Е.В., магистр 1 курса  
специальности «Управление персоналом  
и экономика труда» кафедры «Управление  
бизнесом и персоналом»,  
ГВУЗ «Донецкий национальный  
технический университет», Украина, г. Донецк,  
[evgeniya.grin4enko@gmail.com](mailto:evgeniya.grin4enko@gmail.com)

## **ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РАЗНОВИДНОСТЕЙ УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ**

### **CIVIL-LAW REGULATION OF REMOTE WORK'S VARIETIES**

В статье проанализировано состояние гражданско-правового законодательства об удаленной работе. Авторами проведено сравнительное исследование ключевых составляющих дистанционной работы, фриланса и работы на дому. Предложен авторский подход к разграничению разновидностей удаленной работы.

Ключевые слова: удаленная работа, надомник, дистанционный работник, фрилансер.

There is analyzed the civil-law legislation on remote work in the article . The authors carried out a comparative study of the key components of distant work, freelance and work at home. There is proposed the author's approach to the delimitation of remote work's varieties.

Keywords: remote work, homemaker, distant worker, freelancer.

Процессы мировой глобализации, миграция населения, научно-технический прогресс и развитие информационно-телекоммуникационных технологий способствуют внедрению нестандартных форм занятости на рынок

труда, и, как следствие, приводят к модификации классических трудовых отношений.

Одним из видов занятости на работах с нестандартным рабочим местом является удаленная работа, которую часто отождествляют с такими понятиями как работа на дому, дистанционная работа и фриланс. Однако данные разновидности нестандартных форм занятости являются различными по содержанию и механизму гражданско-правового регулирования.

В ТК РФ представлены определения надомного и дистанционного работника. Так, статья 310 ТК РФ определяет надомника как лицо, заключившее трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет [3].

Согласно ст. 312.1 ТК РФ дистанционный работник – лицо, заключившее трудовой договор о дистанционной работе; выполняет трудовую функцию 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; выполняет трудовую функцию и осуществляет взаимодействия с работодателем по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет» [3].

Термин «фриланс» (англ. freelance – внештатный) на текущий момент в России законодательно не закреплен. Правовой механизм регулирования таких отношений зачастую сводится к заключению договоров гражданско-правового характера. Согласно п. 1 ст. 420 ГК РФ гражданско-правовой договор – соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей [2].

Принимая во внимание все вышеизложенные определения сущности понятий, можно фрилансера представить, как физическое лицо, не вступающее в трудовые отношения с другим физическим (юридическим) лицом и

использующее в ходе взаимодействия с заказчиком (в т. ч. выполнения/передачи результатов труда) информационно-телекоммуникационные технологии и Интернет, результат деятельности которого оплачивается в виде вознаграждения и влечет прекращение таких отношений.

Удаленная работа – более широкое понятие, указывающее на выполнение трудовых функций работником вне места нахождения работодателя. В свою очередь, такие нюансы как форма заключенного договора, степень социальной защищенности, оформлен ли сотрудник в штат компании и др. определяют отнесение работника к категории дистанционного, надомника или фрилансера. Таким образом, данные понятия являются производными удаленной работы.

Для обоснования разграничения термина «удаленная работа» от фриланса, дистанционной и надомной работы в табл.1 приведен более детальный анализ ключевых составляющих этих понятий.

Таблица 1

Сравнительная характеристика составляющих фриланса, дистанционной и надомной работы

Особенности	Надомный работник	Дистанционный работник	Фрилансер
1	2	3	4
Место работы	Жилое помещение	Нет привязки к местонахождению	
Обеспечение средствами труда	Определяется трудовым договором (предоставляются работодателем или, при использовании работником своих материалов, инструментов, оборудования, программно-технических средств и т.д., компенсируется их амортизация)		За счет работника
Оформление отношений	Трудовой договор о надомной работе	Трудовой договор о дистанционной работе	Гражданско-правовое соглашение / отсутствие документально подтвержденного сотрудничества (устное соглашение основанное на предоплате как гарантии сделки)
Количество работодателей	Основное место работы и/или работа по совместительству		Возможность одновременного выполнения заказов для множества

Продолжение таблицы 1

1	2	3	4
			клиентов (частая или постоянная смена заказчиков)
Оформление в штат организации	Включается в штат		Не состоит в штате организации
Способ взаимодействия с работодателем	Непосредственный контакт сторон	Посредством информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в т.ч. сети «Интернет»	
Социальные гарантии	Предоставляются все гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством		Только указанные в договоре
Выполнение трудовой функции	Лично или с привлечением членов семьи	Индивидуальное	Может привлекать третьих лиц (если иное не закреплено договором), однако ответственность за какие-либо нарушения договора несет сам фрилансер
Запись в трудовой книжке	В общем порядке	По соглашению сторон	Не вносится
Характер выполняемой работы	Носит производственный характер (как правило, ручная работа)	Работа интеллектуального характера, творческий труд	
Оплата труда	По сдельным расценкам за фактически выполненную работу	Согласно системе оплаты труда	По результатам труда в размере, установленном договором
Режим труда и отдыха	По усмотрению работника, если иное не предусмотрено трудовым договором		По усмотрению работника
Условия и охрана труда	Наличие необходимых жилищно-бытовых условий и практических навыков выполнения заданных работ	Не предусмотрено	
	Проведение аттестации рабочих мест		
	Осуществление работодателем полного комплекса мероприятий по охране труда, в т.ч. проведение мед. осмотров	Выполнение работодателем только обязательств, предусмотренных абз. 16, 19, 20 ч. 2 ст. 212 и ч. 2 ст. 312.3 ТК РФ <sup>1</sup>	ГК РФ не регламентирует понятие «охрана труда» и не предполагает создание со стороны заказчика особых условий для исполнителя

---

<sup>1</sup>Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставка работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи (абз. 16 ч. 2 ст. 212 ТК РФ);

Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (абз. 19 ч. 2 ст. 212 ТК РФ);

Ознакомление работников с требованиями охраны труда (абз. 20 ч. 2 ст. 212 ТК РФ), в т. ч. требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем (ч. 2 ст. 312.3 ТК РФ).

Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда на дистанционных работников не распространяются, если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе [3].

Таким образом, можно выделить следующие принципиальные отличия вышеперечисленных понятий:

1) дистанционный и надомный сотрудники заключают трудовой договор, фрилансеры – гражданско-правовой или не заключают его вовсе;

2) дистанционные и надомные работники являются штатными, фрилансеры в штат не включаются;

3) дистанционным и надомным работникам предоставляются все гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством, фрилансерам – только те, которые предусмотрены договором (полное их отсутствие, в случае если договор не заключался);

4) в отличие от дистанционной и работы на дому фриланс является непостоянным источником дохода.

Фриланс зачастую выступает дополнительным заработком. Однако, стоит заметить, что, неоднократное заключение договора гражданско-правового характера с одним и тем же заказчиком для выполнения им одних и тех же работ, способствует тому, что такой фрилансер может быть переквалифицирован в штатного сотрудника организации-заказчика.

Так, согласно ст. 19.1 ТК РФ, гражданско-правовые отношения могут быть признаны трудовыми [3]:

— лицом, использующим личный труд и являющимся заказчиком по указанному договору, на основании письменного заявления физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, и (или) не обжалованного в суд в установленном порядке;

— предписанием государственного инспектора труда об устранении нарушения ч.2 ст. 15 ТК РФ (*заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается*);

— судом в случае, если физическое лицо, являющееся исполнителем по указанному договору, обратилось непосредственно в суд;

— по материалам (документам), направленным государственной инспекцией труда, иными органами и лицами, обладающими необходимыми для этого полномочиями в соответствии с федеральными законами.

По таким причинам как возможная переквалификация гражданско-правовых отношений в трудовые (для работодателя); нежелание вступать в статус индивидуального предпринимателя, чтобы не уплачивать налоги (для работника), и по ряду других причин отношения между фрилансером и заказчиком зачастую никак не оформляются. Вследствие чего фриланс, помимо рисков для сторон таких отношений, несет и риск увеличения теневого сектора экономики, неформальной занятости и недополучения ВВП государством в целом.

Таким образом, применение различных форм и разновидностей удаленной работы имеет преимущества как для работника, так и для работодателя. Для работодателя это, прежде всего, экономия на аренде рабочего места, затрат на его содержание. Для работника – экономия на транспортных расходах по проезду к месту работы, отсутствие временных затрат для проезда к месту работы и обратно, работа в комфортных домашних условиях, возможность выполнять работу в удобное время.

Более широкое применение фриланса позволяет эффективно использовать труд всех социально-демографических групп населения, учитывать потребности

работников совмещать работу с семейными и другими обязательствами, вовлекать в занятость работников, которые по различным причинам не могут трудиться в условиях традиционной, полной занятости. Соответственно рынок фриланс-услуг будет неуклонно расти. Для вывода теневого фриланса рекомендуется законодательно закрепить понятие фриланса и обеспечить действие гражданско-правового механизма регулирования таких социально-трудовых отношений.

### **Литература**

1. ICT Development Index 2015 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.itu.int/net4/ITU-D/idi/2015/> (дата обращения: 14.03.2016).
2. Гражданский кодекс Российской Федерации часть 1 от 20.11.1994 г. № 51-ФЗ (ред. от 31.01.2016 г.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=5142>.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015 г.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_law\\_34683/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_34683/).

### Заявка на участие

в VI Всероссийской с международным участием научно-практической конференции **«Актуальные проблемы социально-трудовых отношений»**

ФИО Коваленко Татьяна Викторовна

Место работы ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет»

Должность доцент кафедры «Управление бизнесом и персоналом»

Ученая степень, звание кандидат экономических наук, доцент

Адрес с индексом 83004, Украина, г. Донецк, ул. Университетская, д.136, кв.25

Телефоны (раб, дом., моб.) +38(050)616-11-99

Факс–

E-mail [moska dn@mail.ru](mailto:moska_dn@mail.ru)

Тема доклада Гражданско-правовое регулирование разновидностей удаленной работы

Форма участия (очная, on line связь, заочная) заочная

### Заявка на участие

в VI Всероссийской с международным участием научно-практической конференции **«Актуальные проблемы социально-трудовых отношений»**

ФИО Гринченко Евгения Васильевна

Место работы ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет»

Должность магистр 1 курса специальности «Управление персоналом и экономика труда» кафедры «Управление бизнесом и персоналом»

Ученая степень, звание –

Адрес 83036, Украина, г. Донецк, Кировский р-н, ул. Ивана Сусанина 7/1

Телефон +38(095)2142794

E-mail [evgeniya.grin4enko@gmail.com](mailto:evgeniya.grin4enko@gmail.com)

Тема доклада Гражданско-правовое регулирование разновидностей удаленной работы

Форма участия заочная