

ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА: МЕЖДУ ГРАЖДАНСКИМ И ТРУДОВЫМ ПРАВОМ

С. Э. Бахорина

В настоящее время мы переживаем так называемую четвертую фазу промышленной революции, которая в ближайшем будущем должна заменить пятую – цифровой фазой, предполагающей полное изменение наших представлений о работе и работниках. Сегодня следствием развития IT-технологий стало возникновение дистанционной работы, выполнение которой невозможно без использования современных технологий.

Так, дистанционная работа выполняется вне места нахождения нанимателя, связь с ним и контроль с его стороны осуществляется непосредственно путем использования информационно-телекоммуникационных технологий.

Как отмечает новостной портал «Euronews», уже сегодня семи из десяти европейским работникам необходимы знания в области информатики и цифровых технологий на рабочем месте, что уже свидетельствует о тенденции к распространению дистанционной работы [1].

Вышеуказанные обстоятельства обусловили необходимость определения правового статуса участников данных правоотношений.

Наличие большого количества мнений и позиций по данному вопросу привело к смешению понятий «фрилансер» и «дистанционный работник». Вместе с тем, фрилансер – это субъект гражданского права, тогда как дистанционный работник – трудового.

Фриланс – это работа свободного (независимого) специалиста, не состоящего в трудовых отношениях с конкретным нанимателем, а выполняющего работы (оказывающего услуги) различным заказчикам по гражданско-правовым договорам [2, с. 60].

Однако в случае, когда один и тот же работник имеет долгосрочный характер отношений с одним и тем же «работодателем» (термин «работодатель» в настоящей статье применительно к российскому законодательству и литературе используется в качестве синонима термина «наниматель») это ставит под сомнение гражданско-правовой характер взаимоотношений с фрилансером. Более того, как представляется, тем самым сложившиеся отношения переходят в трудовую сферу.

В рамках трудовых отношений использовать термин «фриланс» полагаем невозможным, поскольку трудовое законодательство субъектами трудовых отношений называет нанимателя и работника. Так, в данном случае уместным будет использовать понятие «дистанционный работник».

Таким образом, фрилансеры – это независимые, самозанятые лица. Они не обладают трудовым статусом и, как следствие, не имеют социальных гарантий.

Представляется логичным взять такой фактор как «срок выполнения работы» за основу при разрешении вопроса об отнесении сложившихся отношений к трудовым либо гражданско-правовым, а, соответственно, использования понятия «фрилансер» или «дистанционный работник».

В данном случае полагаем уместным провести сравнение с домашними работниками. Согласно ч.1 ст. 309 Трудового кодекса Республики Беларусь, трудовой договор с домашним работником не заключается, если работа носит краткосрочный характер (до 10 дней в общей сложности в течение месяца). Таким образом, законодатель определил, что разовый характер работы, это менее 10 дней в месяц, выполнение же работы более длительный период, должно сопровождаться заключением трудового договора и предоставлением работнику всех гарантий, предусмотренных трудовым законодательством.

Представляется, что схожего принципа необходимо придерживаться и в отношении соотношения понятий «фрилансер» и «дистанционный работник».

Дистанционный работник – это субъект трудового права, тогда как фрилансер – это субъект гражданского права. Он осуществляет свою деятельность исключительно на основании гражданско-правового договора, вероятнее всего, разово. В случае же, если работа осуществляется систематически, продолжительный период времени, то речь уже необходимо вести о субъекте трудового права.

Более того, если лицо заключает трудовой договор, оно становится субъектом трудовых отношений, в связи с чем, назвать его фрилансером не представляется возможным. В данной ситуации, работник не является полностью независимым. Он, так или иначе, связан в своей деятельности с нанимателем, регулярно связываясь с ним посредством информационно-телекоммуникационных технологий.

Литература

1. Роботы и работа: в ЕС началась подготовка к «цифровым» отношениям на рынке труда [Электронный ресурс] / Новостной портал euronews. – 2017.- Режим доступа: <http://ru.euronews.com/2017/03/28/working-in-the-future-how-humans-need-to-adapt>- Дата доступа: 26.03.2017;
2. *Томашевский, К.Л.* Использование надомного труда в современных условиях развития средств коммуникации: правовой аспект / К.Л. Томашевский // Торгово-промышленное право. – 2010. - № 12. – С. 57-61.