



# АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

Э.А. Мжаванадзе\*

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РОССИЙСКОГО ПРАВА

## ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И НЕТИПИЧНЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ

**Аннотация.** Статья посвящена вопросам корреляции трудового договора и нетипичных (альтернативных) форм занятости в условиях современного правового регулирования. Автором предпринята попытка рассмотреть актуальные вопросы соотношения новых, возникающих в сфере трудового права отношений, с трудовым правом, его устоявшимися взглядами на предмет трудового права и собственно трудовые отношения. Статья состоит из двух частей, посвященных теоретическому и законодательному закреплению трудового договора и некоторым проблемам правового регулирования нетипичных форм занятости.

**Ключевые слова:** юриспруденция, трудовой договор, гибкость, нетипичный, занятость, прекаризация, срочный, временный, дистанционный, телеработа.

Трансформация современного рынка труда во многом связана с новейшими технологиями, позволяющими работать каждую минуту, каждый день в любом месте земного шара, тем самым предоставляя полную свободу выбора места работы и способа осуществления трудовой функции. Динамика общественных процессов закономерно порождает вопрос о соотношении новых, возникающих в сфере трудового права, отношений с устоявшимися нормами трудового права.

На протяжении истории науки трудового права и трудового законодательства утвердились основные признаки трудового договора, и его «генетические» признаки, сформулированные еще Л.С. Талем, прослеживаются и в ныне действующем законодательстве:

- 1) от нанявшегося по трудовому договору требуется личное исполнение работы;
- 2) из трудового договора вытекает обязанность работника подчиняться правилам вну-

треннего трудового распорядка, действующим у данного работодателя;

3) работник имеет право на вознаграждение за свой труд, а работодатель обязуется своевременно и в полном размере выплачивать работнику вознаграждение за труд.

Времена меняются, и изменения общественных трудовых отношений влекут необходимость пересмотра существующих моделей правового регулирования трудовых взаимоотношений между работниками и работодателями.

Согласно закону РФ от 19.04.1991г. №1032-1 «О занятости населения в РФ» занятыми, помимо прочих, считаются работающие по трудовому договору, в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного/неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу, включая сезонную, временную работу, за исключением общественных работ.

© Мжаванадзе Элеонора Александровна

\* Соискатель кафедры трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), ведущий юрист ЗАО Трансмашхолдинг [eleonora\_mzha@yahoo.com]



Принимая во внимание разнообразие форм занятости и определенные изменения в общественных трудовых отношениях, обратимся к доктринальному понятию и законодательному закреплению определения трудового договора, и предпримем попытку рассмотреть соотношение трудового договора и других юридических форм занятости.

**Трудовой договор:  
теория и законодательное  
закрепление**

Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей (ст. 1 ТК РФ).

Проблема участия работников в регулировании трудовых отношений всегда стояла перед наукой трудового права. Вопросы централизации и децентрализации в сфере правового регулирования трудовых отношений в зависимости от конкретного исторического периода обсуждались теоретиками и практикующими юристами.

Условия применения наемного труда во многом определены на законодательном уровне, в то же время субъекты трудовых отношений все больше заинтересованы в поиске соответствующих времени способов регулирования трудовых отношений. Факторы, влияющие на поиск новых моделей регулирования трудовых отношений, можно условно подразделить на три группы:

- 1) Экономические условия, в частности, отношения собственности;
- 2) Возникновение альтернативных форм занятости, например, телеработа, аутстаффинг, фриланс, обусловленные изменениями трудовых отношений;
- 3) Расширение участия работников в организации и управлении трудом, в частности, через социальное партнерство.

Одним из ключевых принципов трудового права признается свобода труда, который закреплен в ст. 37 Конституции РФ. Применительно к трудовым отношениям свобода труда проявляется, прежде всего, в договорном характере труда, что находит отражение в отраслевом принципе трудового права — принципе свободы трудового договора. Важнейшим основанием возникновения трудовых отношений является соглашение сторон — трудовой договор.

К устоявшимся признакам трудового договора основатель отечественной школы трудового права Л.С. Таль относил следующее:

- предоставление работником своей рабочей силы в пользу чужого хозяйства;

- личное исполнение работы;
- обязанность нанимающегося согласовывать свое поведение с порядком, установленным работодателем, в свою очередь, наниматель должен ограждать личность работника от опасностей, сопряженных с фактическим нахождением его в чужой хозяйской сфере;
- право на вознаграждение за свой труд.

Это позволило ему сформулировать определение трудового договора «как всякой сделки (независимо от отрасли хозяйства и социального положения работника), по которой одно лицо обещает другому приложение своей рабочей силы на определенный и неопределенный срок к его предприятию или хозяйству в качестве несамостоятельного работника, подчиняясь в пределах, определяемых договором, законом или обычаем, хозяйской власти работодателя и внутреннему порядку его предприятия или хозяйства»<sup>1</sup>.

Интересно обратиться к концепции германского ученого Филиппа Лотмара, который в начале XX в. обосновал необходимость выделения среди договоров гражданско-правового свойства договорные соглашения, в силу которых одно лицо обязуется выполнить в пользу другого лица какую-либо работу за определенное вознаграждение. При характеристике объекта договоров о труде, профессор Лотмар подчеркивал, что труд человека неотделим от его личности. Обязавшись выполнить определенную работу для чужого хозяйства за вознаграждение, работник подвергает свою личность опасности стеснения и угнетения со стороны контрагента. Поэтому особо важной задачей правопорядка является охрана личности работника от этой опасности.

О неотделимости труда по своей природе от человека и его связи с человеческой личностью писал российский ученый Р.А. Дистерло. Поскольку трудовые отношения создают для человека особое юридическое положение, то следует определить пределы власти над человеком. Эти пределы могут быть двух видов: частные, определяемые соглашением сторон, и публичные, определяемые государственной властью. При этом соглашения сторон не могут нарушать публичного веления. Главное отличие найма услуг от вещного найма — в предмете договора. По договору найма услуг, живой труд, а при вещном найме — пользование вещью. Личный найм отличается от договоров подряда и заказа по своему предмету: при личном найме в его качестве выступает процесс труда, а предметом договора подряда является определенный результат труда. Труд же вещью не является.

<sup>1</sup> Таль Л.С. Трудовой договор: цивилистическое исследование. М.: Статут, 2006, С. 378.



Р.А. Дистерло подчеркивал классическое еще со времен Древнего Рима различие договоров по найму работ и услуг между *locatio conductio operarum* и *locatio conductio operis*. Степень подчиненности работников в договорах первого вида была существенно больше. Отсюда была выведена следующая схема договора найма: 1) наем имущества; 2) наем труда. Последний распадается: а) на срочный наем труда, или так называемый личный наем; б) наем на определенное предприятие, который делится на подряд и урочную работу, или заказ. При этом договоры о труде могут содержать смешанные условия вышеназванных договоров<sup>2</sup>.

В действующей дефиниции трудового договора, закрепленной в ст. 56 ТК РФ, нашли отражение все три основных элемента трудового договора: личностный, организационный и имущественный, а также единство публичных и частнопубличных начал в регулировании трудовых отношений.

Основной ценностью трудового права является его социальная составляющая, направленная на защиту интересов работников и работодателей. Россия — социальное государство, поэтому нетипичные трудовые отношения необходимо урегулировать, поскольку вложить их в рамки «классических» невозможно. Закономерно возникает вопрос, что ценнее: распределить регулирование по разным отраслям либо придать большую гибкость нормам трудового права, посредством которых можно регулировать возникающие отношения.

Проблема гибкости правового регулирования трудовых отношений обсуждается в юридической литературе. Так, нельзя не согласиться с А.М. Лушниковым, который полагает важным сочетание стабильности и гибкости трудового договора, что означает: а) дальнейшую дифференциацию правового регулирования трудовых отношений (нормативный уровень гибкости), что отражает публичные начала; б) индивидуализацию условий трудового договора (индивидуально-договорный уровень гибкости), что означает частные начала, но в пределах, диктуемых публичными началами трудового права<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Статут, 2009. 879 с.

<sup>3</sup> Лушников А.М. Единство частных и публичных начал в правовом регулировании нетипичных трудовых отношений // Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения. См. также: Материалы международной научно-практической конференции, 2007. С. 325–332; Katherine VW Stone. Flexibilization, Globalization and Privatization; Three Challenges to Labour Rights in Our Time // Regulating Labour in the Wake of Globalization, Oxford and Portland, Oregon, 2008. P. 115–120; Лютов Н.Л., Морозов П.Е. Международное трудовое пра-

### **Нетипичные формы занятости: некоторые проблемы правового регулирувания**

Рассматривая признаки «классического» трудового договора важно определить, насколько признаки, так называемого, «нетипичного трудового договора» вписываются в рамки легального определения трудового договора, поскольку сами нетипичные отношения в сфере труда нуждаются в *de jure* закреплении их статуса и правовом регулировании. В то же время, так называемый «нетипичный трудовой договор» чрезвычайно важен как для участников трудовых отношений, так и для законодательства в целом, поскольку устраняет существующие пробелы в регулировании.

Трудовой договор XX в. — это юридическая конструкция, сформировавшаяся в индустриальном обществе, и только отчасти постиндустриальном. XXI в. начинается как век информационного общества, которое будет основано не на производственной (индустриальной) общественной организации труда, а на новой нарождающейся общественной организации труда, черты которой только еще намечаются<sup>4</sup>.

В настоящее время в правовой науке не выработано единого подхода к пониманию нетипичной занятости. Например, И.Я. Киселев относил к таковой работу по срочным трудовым договорам, работу в режиме неполного рабочего времени, телеработу и заемный труд<sup>5</sup>. Некоторые исследователи относят к нетипичным формам занятости лизинг персонала, аутсорсинг, аутстаффинг и фриланс<sup>6</sup>. Анализ научных теорий и современного российского законодательства о труде и занятости позволяет говорить о том, что под нетипичной трудовой занятостью можно понимать деятельность граждан, основанную на таком трудовом правоотношении, в котором отсутствует либо видоизменен какой-либо из существенных признаков-критериев традиционного трудового правоотношения: личный, организационный или имущественный<sup>7</sup>.

во: учеб. пособие / под общ. ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2011. С. 185–190.

<sup>4</sup> Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Статут, 2009. 879 с.

<sup>5</sup> Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: учеб. 2-е изд., испр. и доп. М.: Эксмо, 2006. С. 329–343.

<sup>6</sup> Подшибякина Н.Д. Проблемы трудовых отношений: атипичные формы занятости. Труд и социальные отношения. 2009. №1.

<sup>7</sup> Моцная О. Правовое регулирование трудовых отношений при нетипичных формах занятости // Кадровик. Трудовое право для кадровика, 2009.



В арсенале современного научного лексикона все более широкое распространение получает термин «прекаризация» (от *англ.* *precarious* и *лат.* *precarium* — сомнительный, опасный, рискованный, негарантированный, нестабильный, стоящий на песке<sup>8</sup>), обозначающий весь спектр условий о труде, которые не являются стандартными или обычными при возникновении трудовых отношений.

Согласно докладу Международного объединения профсоюзов рабочих пищевой промышленности и смежных отраслей существуют различные типы незащищенной занятости (прекаризация), включая:

- аутсорсинг, выполнение работ по договору подряда или субподряда;
- казуализация (процесс упрощения системы, приведение отношений в соответствие с требованиями повседневной реальности), срочные трудовые договоры;
- заемный труд (посредством частных агентств занятости);
- привлечение временных или нанятых по нестандартной схеме занятости работников;
- злоупотребление в использовании работников, задействованных в сезонных работах, проходящих испытательный срок или находящихся на стажировке;
- самозанятость<sup>9</sup>.

В общем виде характеристики прекаризации сводятся к следующему:

- трудовые отношения могут быть расторгнуты работодателем в любое время, в том числе, без своевременного предварительного уведомления;
- нерегулярная или временная занятость;
- рабочее время непредсказуемо или может меняться согласно воле работодателя;
- заработная плата «нетипичных» работников ниже уровня, предусмотренного для постоянных работников;
- заработная плата нестабильна или неопределенна, что определяется внутренними рисками;
- трудовые функции и/или задания могут меняться согласно воле работодателя;
- короткая продолжительность или нестабильность договоров;
- нечетко прописанный или неясно выраженный трудовой договор;
- малые или вообще отсутствующие социальные гарантии (отсутствие оплачиваемых

ых больничных листов, отпусков по уходу за ребенком, отпуска по беременности и родам и пр.)

- значительные риски здоровью и безопасности ввиду опасных условий труда.

К отдельным формам трудовой занятости можно отнести занятость, основанную на срочных трудовых договорах, договорах с условием о занятости на дому, договорах с особым режимом рабочего времени, а также договорах о предоставлении услуг работников третьим лицам. Рассматривая «классический» трудовой договор и нетипичные формы занятости, обратимся к наиболее востребованным в настоящее время формам трудовой занятости, а именно занятости:

1) регламентированной срочным трудовым договором;

2) на основании трудового договора, с условием о работе вне места нахождения работодателя (дистанционная занятость);

1. В соответствии с ч. 2 ст. 58 ТК РФ заключение срочного договора правомерно в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами.

Статья 59 ТК РФ устанавливает перечень обстоятельств, позволяющих заключать срочный трудовой договор. Условия заключения срочного трудового договора можно разделить на группы:

- обстоятельства, связанные с временным характером предстоящей работы;
- обстоятельства, не связанные с временным характером предстоящей работы.

Если при рассмотрении «временного» критерия логика законодателя усматривается достаточно четко (например, установлен срок для выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода времени (сезона) или проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), то при анализе обстоятельств, не связанных с временным характером предстоящей работы, возникают некоторые вопросы, например, насколько правомерно ограничение прав лиц, работающих по совместительству или пенсионерами по возрасту.

Глава 44 ТК РФ выделяет лиц, работающих по совместительству, в отдельную категорию работников и устанавливает для них ряд ограничений и дополнительных гарантий, что обусловлено характером работы, необходимостью

<sup>8</sup> Precarious work an article from From Wikipedia, the free encyclopedia // URL: <[http://en.wikipedia.org/wiki/Precarious\\_work](http://en.wikipedia.org/wiki/Precarious_work)> (Последнее посещение 10 января 2013 г.).

<sup>9</sup> Outsourcing and Casualization in the Food and Beverage Industry: The Threat to Workers and Unions and Union Strategies for Fighting Back // URL: <<http://www.iuf.org/www/documents/IUFOutsourcingManual-e.pdf>> © IUF 2006



совмещать работу с основной. Однако в силу ст. 282 ТК РФ под совместительством понимается выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Учитывая, что работа по совместительству является регулярной и может носить как временный, так и постоянный характер, то заключать срочный трудовой договор с таким работником представляется не всегда обоснованным.

Представляется дискриминационным в силу ст. 3 ТК РФ положение, предусматривающее возможность заключения срочного трудового договора с работниками только потому, что они являются пенсионерами по возрасту. Согласно ч. 2 ст. 3 ТК РФ никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от возраста, в частности, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Индивидуализация условий труда с использованием конструкции срочного трудового договора делает регулирование трудовых отношений более гибкими. В то же время, необходимо тщательное соблюдение установленных норм при заключении срочных трудовых договоров, чтобы избежать уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам.

2. Организация труда отдельных категорий работников существенно отличается от общего правила. Все большее распространение получают различные децентрализованные формы занятости. Это связано с тем, что указанные лица заключили трудовой договор с условием о работе вне места нахождения работодателя, то есть дистанционно.

«Гибкое рабочее место» или работа вне основного места работы (flexi-place) представлена двумя разновидностями: (1) работа на дому без использования информационных технологий, в том числе для лиц, находящихся в постоянных поездках (homeworking); (2) работа вне основного офиса с использованием информационных технологий в течение полного рабочего дня (teleworking). Под телеработой понимается такая организация труда и/или форма исполнения работником трудовых обязанностей, которая могла бы осуществляться в помещениях работодателя, но регулярно исполняется вне этих помещений, используя современные средства коммуникации<sup>10</sup>.

Анализ российской юридической литературы позволяет сделать вывод о том, что дистанционную работу можно разделить на две

категории: телеработа и фриланс (freelance). Если во фрилансе и усматриваются признаки предпринимательской деятельности и некоторые черты, присущие гражданско-правовому регулированию, но в большинстве случаев это все же трудовая зависимость, которая должна регулироваться нормами защитного права. При этом основанием такого деления является заключенный с работником вид договора. В первом случае (телеработа) — заключается трудовой договор, а во втором (фриланс) — гражданско-правовой договор.

Тем не менее, к настоящему времени нет законодательно закрепленного критерия разделения таких видов дистанционной работы, как «телеработник», «надомник», «фрилансер», поскольку такие отношения, как считают некоторые авторы, носят «пограничный» характер между гражданским и трудовым правом и не всегда легко определить предмет отношений: труд как процесс или результат труда<sup>11</sup>.

Трудно согласиться с высказанным в литературе предложением, согласно которому в качестве одного из критериев разграничения видов дистанционной работы предлагается использовать вид заключенного с работником договора<sup>12</sup>. Нужно понимать, что не регулирование определяет отношения, а их правовая природа должна быть основной для регулирования. Ст. 11 ТК закрепляет приоритет положений трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права в случаях, когда судом установлено, что гражданско-правовым договором фактически регулируются трудовые отношения.

«Фрилансер» достаточно модный и распространенный термин, но чаще деятельность этих лиц направлена на получение определенного результата труда и потому, скорее, регулируется нормами гражданского законодательства. Проблема определения юридических признаков категории лиц, занятых дистанционно, обсуждается в науке. В настоящей статье обратимся к проблеме соотношения понятий «надомник» и «телеработник».

Глава 49 ТК РФ посвящена особенностям регулирования труда надомников. Изначально такая форма занятости была ориентирована преимущественно на пенсионеров, домохозяйек, инвалидов и лиц, занимающихся народными промыслами. Современная ситуация в корне изменилась в связи с тем, что коммуни-

<sup>11</sup> Лютов Н.Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования: научно-практ. пособие («Центр социально-трудовых прав», 2012). С. 51–53.

<sup>12</sup> Погодина И.В. Власть от организации перешла к работнику: правовые аспекты фриланса (удаленной работы) // Трудовое право. 2010. №2 (120). С. 16–17.

<sup>10</sup> О понятии телеработы см.: ILO. Conditions of the digest on telework 9. Vol 9. № 1. 1990. P. 3.



кативные возможности существенно модифицировали традиционные способы вовлечения людей в трудовую деятельность, а также усилили дифференциацию в правовом регулировании труда надомных работников<sup>13</sup>.

В соответствии со 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 работником за свой счет. Помимо Трудового кодекса РФ понятие «надомники» появилось в Положении об условиях труда надомников 1981 г. (до настоящего времени не утратило силу и применяется в части, не противоречащей ТК РФ), где говорится, что труд надомников должен быть направлен, как правило, на производство товаров народного потребления, оказание отдельных видов услуг гражданам и предприятиям (через ателье и приемные пункты системы бытового обслуживания населения). Выполнение заданий может производиться при участии членов семьи надомника (при этом трудовые отношения между членами семьи надомника и работодателем не возникают). Администрация может использовать труд надомников и для изготовления (выполнения) других видов изделий (работ), если по характеру и технологии производства это возможно в надомных условиях и экономически целесообразно. Указанное в Положении 1981 г. определение надомного труда было, на наш взгляд, более удачным по сравнению с Трудовым кодексом РФ, так как наряду с выполнением работ включено еще и оказание конкретных услуг, что стало актуальным с точки зрения развития нематериального производства. В настоящее время большую часть надомного труда составляет интеллектуальный труд: на дому работают программисты, фотографы, психологи, бухгалтеры, то есть лица, которым для выполнения работы достаточно иметь под рукой техническое устройство, оснащенное доступом в Интернет, и необходимый набор специальных программ.

Упомянутое выше Положение 1981 г. предусматривает обязанность администрации предприятия по совершенствованию форм организации труда надомников, а именно:

- внедрение в практику их работы более совершенных приспособлений и механизмов, способствующих повышению производительности труда и улучшению качества изготавливаемой ими продукции;
- организацию индивидуального обучения и повышения квалификации на дому тех

работников, которые по состоянию здоровья не могут заниматься непосредственно на производстве;

- привлечение надомников к участию в общественно-политических, культурных и иных мероприятиях, проводимых на предприятии;
- осуществление других мер, способствующих более эффективному использованию труда надомников.

Следует отметить, что надомный труд является предметом международно-правового регулирования. Статьей 1 Конвенции МОТ №177 «О надомном труде»<sup>14</sup> надомный труд определен как «работа, которую лицо, именуемое надомником, выполняет: i) по месту своего жительства или в других помещениях по своему выбору, но не в производственных помещениях работодателя; ii) за вознаграждение; iii) с целью производства товаров или услуг, согласно указаниям работодателя, независимо от того, кто предоставляет оборудование, материалы или другие используемые ресурсы, если только это лицо не располагает такой степенью автономии и экономической независимости, которая необходима для того, чтобы считать его независимым работником в соответствии с национальным законодательством или судебными решениями».

Таким образом, определение надомного труда, содержащееся в актах МОТ, гораздо ближе к понятию «дистанционная занятость», нежели существующее в отечественном законодательстве понятие надомного труда.

В 1990-м г. МОТ предложила определение телеработы, основанное на двух характеристиках: существование дистанции/расстояния от традиционного рабочего места и использование коммуникационных технологий. Это «... форма работы, при которой: А) работа осуществляется с места, удаленного от центрального офиса или производственных площадей, отделяя, таким образом, работника от персональных контактов с коллегами, находящимися там; Б) новые технологии делают это отделение возможным с помощью соответствующих коммуникаций»<sup>15</sup>.

16 октября 2012 г. Государственной Думой принят в первом чтении Проект Федерального закона № 88331-6 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» и ст. 1 Федерального закона «Об электронной подписи». В Трудовом кодексе должна появиться гл. 49<sup>1</sup> «Особенности регулирования труда дистанционных работников» и определение «дистанционных работников» как лиц, заключивших

<sup>13</sup> Моцная О. Правовое регулирование трудовых отношений при нетипичных формах занятости // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2009. № 6 // СПС «КонсультантПлюс». Информационный банк «Бухгалтерская пресса и книги».

<sup>14</sup> Конвенция Международной организации труда. № 177 «О надомном труде» 1996 г. // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>15</sup> ILO, Conditions of Work Digest on Telework. Vol. 9, 1. 1990. ILO, Geneva. P. 3.



трудоу договор о выполнении определенной этим договором трудовой функции вне места расположения работодателя, в том числе в другой местности (за исключением надомников), с использованием информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и других видов связи (далее — дистанционная работа)<sup>16</sup>.

В связи с изложенным отметим, что понятие дистанционной занятости включает труд недо-

мных работников в соответствии с традициями отечественного законодательства (обеспеченность нормами трудового права), телеработников и одновременно находиться в тесном соприкосновении с иными формами личной занятости (фриланс). В условиях глобализации распространение альтернативных форм занятости становится неизбежным явлением и объективно нуждается в правовом регулировании.

#### Библиография:

1. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: Учеб. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Эксмо, 2006.
2. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Статут, 2009.
3. Лушникова М.В., Лушников А.М., Тарусина Н.Н. Единство частных и публичных начал в правовом регулировании трудовых, социально-обеспечительных и семейных отношений. — Ярославль, 2001.
4. Лютов Н.Л., Морозов П.Е. Международное трудовое право: учеб. пособие / под общ. ред. К.Н. Гусова. — М.: Проспект, 2011.
5. Лютов Н.Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования: науч.-практ. пособие («Центр социально-трудовых прав», 2012).
6. Мощная О. Правовое регулирование трудовых отношений при нетипичных формах занятости // Кадровик. Трудовое право для кадровика. — 2009. — № 6.
7. О понятии телеработы см.: ILO. Conditions of the digest on telework 9. — Vol 9. — № 1. — 1990.
8. Погодина И.В. Власть от организации перешла к работнику: правовые аспекты фриланса (удаленной работы) // Трудовое право. — 2010. — №2 (120).
9. Таль Л.С. Трудовой договор: цивилистическое исследование. — М.: Статут, 2006.
10. Katherine VW Stone. Flexibilization, Globalization ant Privatization; Three Challenges to Labour Rights in Our Time// Regulating Labour in the Wake of Globalization, Oxford and Portland, Oregon, 2008.

#### References (transliteration):

11. Kiselev I.Ya. Trudovoe pravo Rossii i zarubezhnyh stran. Mezhdunarodnye normy truda: Ucheb. — 2-e izd., ispr. i dop. — M.: Eksmo, 2006.
12. Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. Kurs trudovogo prava: uchebник: v 2 t. T. 1. Sushnost' trudovogo prava i istoriya ego razvitiya. Trudovye prava v sisteme prav cheloveka. Obshaya chast'. — 2-e izd., pererab. i dop. — M.: Statut, 2009.
13. Lushnikova M.V., Lushnikov A.M., Tarusina N.N. Edinstvo chastnyh i publicznyh nachal v pravovom regulirovanii trudovyh, social'no-obespechitel'nyh i semeinyh otnoshenii. — Yaroslavl', 2001.
14. Lyutov N.L., Morozov P.E. Mezhdunarodnoe trudovoe pravo: ucheb. posobie / pod obsh. red. K.N. Gusova. — M.: Prospekt, 2011.
15. Lyutov N.L. Rossiiskoe trudovoe zakonodatel'stvo i mezhdunarodnye trudovye standarty: sootvetstvie i perspektivy sovershenstvovaniya: nauch.-prakt. posobie («Centr social'no-trudovyh prav», 2012).
16. Moshnaya O. Pravovoe regulirovanie trudovyh otnoshenii pri netipichnyh formah zanyatosti // Kadrovik. Trudovoe pravo dlya kadrovika. — 2009. — №6.
17. O ponyatii teleraboty sm.: ILO. Conditions of the digest on telework 9. — Vol 9. — №1. — 1990.
18. Pogodina I.V. Vlast' ot organizacii pereshla k rabotniku: pravovye aspekty frilansa (udalenoj raboty) // Trudovoe pravo. — 2010. — №2 (120).
19. Katherine VW Stone. Flexibilization, Globalization ant Privatization; Three Challenges to Labour Rights in Our Time// Regulating Labour in the Wake of Globalization, Oxford and Portland, Oregon, 2008.

*Материал получен редакцией 26 февраля 2013 г.*

<sup>16</sup> Автоматизированная система обеспечения законодательной деятельности ГД РФ, законопроект №8831-6 [http://asozd.duma.gov.ru/main.nsf/\(Spravka\)?OpenAgent&RN=8831-6](http://asozd.duma.gov.ru/main.nsf/(Spravka)?OpenAgent&RN=8831-6)