

Сравнительная характеристика надомной и дистанционной работы

Надомниками согласно ст. 310 ТК РФ 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.

Дистанционными работниками в соответствии со ст. 312.1 ТК РФ считаются лица, заключившие трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору о выполнении трудовой функции дистанционно, а также лица, выполняющие трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со ст. 312.9 ТК РФ.

Из этих двух определений видно, что работа на дому и дистанционная работа представляют собой два варианта организации трудового процесса в месте, не подконтрольном работодателю. Но как они соотносятся между собой, законодатель не уточнил.

Возможные места выполнения дистанционной работы законом не ограничены. Поэтому трудовая функция может выполняться дистанционным работником в том числе и в жилом помещении, в котором он проживает. Надомником он от этого автоматически не становится, поскольку законом такая дифференциация не предусмотрена.

Говорить о том, что надомная работа представляет собой разновидность работы дистанционной, также не приходится. Возможность субсидиарного применения к надомникам положений главы 49.1 "Особенности регулирования труда дистанционных работников" ТК РФ отсутствует.

Нет оснований полагать и то, что эти два способа организации труда противопоставлены друг другу в том смысле, что каждый из них предназначен для своей группы работ. Хотя в главе про надомников упоминаются сырье, материалы и полуфабрикаты, идет речь об использовании инструментов и механизмов, а также об изготовлении и вывозе готовой продукции, эти нормы трудового законодательства не воспринимаются судами как ограничение, позволяющее оформлять работу на дому только тем специалистам, чья трудовая функция связана с материальным производством. Обычно констатируется право работодателя самостоятельно определять возможность надомной формы организации трудового процесса с учетом экономической целесообразности и реальной возможности осуществления работ в домашних условиях (определение Московского облсуда от 23.09.2020 N 33-24015/2020, постановления АС Северо-Кавказского округа от 25.05.2017 N Ф08-2287/17, ФАС Уральского округа от 13.03.2012 N Ф09-1216/12, Шестнадцатого ААС от 30.11.2016 N 16АП-4615/16). Соответственно, работники так называемого интеллектуального труда, чья деятельность не связана с изготовлением каких-либо изделий, тоже могут быть надомниками. Задача специальной главы не обязать, а предоставить право работникам и работодателям, которые по рабочим вопросам имеют желание и возможность взаимодействовать в электронной форме и лично не встречаться, использовать электронный документооборот и для оформления трудовых отношений тоже. Таким образом, принятие (перевод) специалиста на дистанционную работу с применением норм главы 49.1 ТК РФ является делом добровольным. Полагаем, что для целого ряда трудовых функций с нематериальным результатом исполнения должностных обязанностей существует возможность выбора между оформлением надомной и дистанционной (удаленной) работы в зависимости от того, будут использоваться информационно-телекоммуникационные сети для выполнения трудовой функции и для осуществления взаимодействия или нет.

Чтобы последствия такого выбора были очевидны, сравним правовой статус надомников и дистанционных работников.

Критерий сравнения	Надомная работа	Дистанционная работа
место выполнения работы	место жительства работника	любое не подконтрольное работодателю место в пределах места работы, определенного трудовым договором (см. подробнее)
возможность привлечения третьих лиц к выполнению трудовой функции	работа может выполняться с участием членов семьи (часть первая ст. 310 ТК РФ)	работа должна выполняться лично работником (ст. 15 ТК РФ)
режим рабочего времени	если иное не предусмотрено трудовым договором, действует общий режим, установленный правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 100 ТК РФ) (норма, в соответствии с которой надомники распределяют рабочее время по своему усмотрению, утратила силу)	если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению (часть вторая ст. 312.4 ТК РФ)
обязанности работодателя в области охраны труда	все, за исключением проведения СОУТ (ст. 212 ТК РФ, ч. 3 ст. 3 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ)	только предусмотренные абзацами семнадцатым, двадцатым и двадцать первым части второй ст. 212 ТК РФ, а также ознакомление с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами в случае их рекомендации или предоставления (ст. 312.7 ТК РФ)
возможность обмена кадровой документацией в электронном виде	не допускается	допускается (ст.ст. 312.2, 312.3 ТК РФ)
особенности оформления и ведения трудовой книжки	не установлены	по желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся в трудовую книжку при условии ее предоставления работником (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) (часть шестая ст. 312.2 ТК РФ)