

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ УКРЕПЛЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННОСТИ

Часть 60



Издательство Томского университета
2014

Закона о трудовых пенсиях. Без данных норм гипотеза ст. 7 закона является неприменимой.

В свою очередь, из анализа норм главы III Закона о трудовых пенсиях видно, что нормы данной главы не содержат дефиниций с точки зрения логики. Но при этом в данных положениях закона раскрывается содержание понятия «страховой стаж» через описание признаков. И поскольку указанные нормы все-таки раскрывают содержание понятия, пусть не определительным способом, их следует считать дефинитивными нормами.

С учетом того, что дефинитивные нормы в конечном счете влияют на условия возникновения прав в сфере социального обеспечения, поскольку от их полноты, четкости их изложения зависит наличие у граждан правомочий, есть основания признать их правовыми нормами, участвующими в правовом регулировании. Особенность заключается в том, что инструментом правового регулирования в данном случае является не изолированная норма, а конструкция правовых норм с обязательным включением в нее дефинитивных норм.

Таким образом, необходимо расширить понятие «дефинитивная норма», включив в нее нормы, описывающие признаки понятий пусть даже не дефинитивным способом, изменить подход к ним как к вспомогательным, служебным нормам и признать их нормами права, участвующими в правовом регулировании, признать также, что правовое регулирование может осуществляться юридическими конструкциями правовых норм, элементами которых являются дефинитивные нормы.

ОСОБЕННОСТИ ДИСТАНЦИОННЫХ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

Т.В. Яцученко

Дистанционные трудовые правоотношения являются разновидностью трудовых правоотношений, в связи с чем им свойственны элементы, характерные для трудовых правоотношений. Вместе с тем наличие особенностей в правовом регулировании труда дистанционных работников позволяет утверждать, что в дистанцион-

ных трудовых правоотношениях элементы трудового правоотношения могут иметь свою специфику.

В теории трудового права общепризнано, что трудовому правоотношению свойственно наличие трех элементов: личностного, имущественного и организационного.

Личностный и имущественный элементы трудового правоотношения проявляются в том, что работник, заключая с работодателем трудовой договор, принимает на себя обязательство лично выполнять обусловленную договором трудовую функцию, а работодатель за выполнение работником обусловленной трудовой функции обязуется своевременно и в полном объеме выплачивать ему заработную плату. Организационный элемент трудовых правоотношений проявляется, во-первых, в том, что работодатель предоставляет работнику работу по обусловленной договором трудовой функции. Во-вторых, самостоятельно создает условия для выполнения трудовой функции (организует соответствующее требованиям безопасности рабочее место, обеспечивает работника необходимым оборудованием, материалами, прямо или косвенно контролирует рабочее место.). В-третьих, в локальных актах самостоятельно определяет правила поведения работника, в том числе режим труда и отдыха работника. При этом режим труда и отдыха работника должен соответствовать требованиям ТК РФ и иным федеральным законам.

Анализируя положения главы 49.1 ТК РФ, которые определяют особенности регулирования труда дистанционных работников, можно отметить наличие специфики только в организационном элементе дистанционных трудовых правоотношений. Во-первых, предоставляемая дистанционному работнику трудовая функция должна выполняться с использованием информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети Интернет и усиленной электронной подписи. Во-вторых, рабочее место для выполнения работником трудовой функции работодателем не создается и не определяется, ему не подконтрольно, поскольку расположено вне территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя (ч. 1 ст. 312.1 ТК РФ). Фактически рабочее место создается работником. Порядок приобретения работником необходимых программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств определяется соглашением сторон в

трудовом договоре. Из всех обязанностей по охране труда работодатель обязан лишь расследовать и учитывать несчастные случаи, исполнять предписания по соблюдению трудового законодательства, застраховать работника от несчастных случаев на производстве (ст. 312.3 ТК РФ, абз. 16,19,20 ст. 212 ТК РФ). В-третьих, режим рабочего времени и отдыха дистанционного работника может определяться соглашением сторон, а не самостоятельно работодателем в локальном нормативном акте. Если режим работы и отдыха не определен трудовым договором, то он определяется по усмотрению работника. Порядок предоставления ежегодного отпуска должен определяться трудовым договором. Вместо правил поведения, определяемых работодателем самостоятельно в ПВТР, в дистанционных трудовых правоотношениях стороны по соглашению определяют правила взаимодействия через Интернет, в том числе посредством обмена электронными документами с использованием усиленной квалифицированной подписи. В связи с неподконтрольностью рабочего места и определением правил взаимодействия сторон в трудовом договоре прекращение дистанционных трудовых правоотношений по инициативе работодателя производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Таким образом, специфика организационного элемента дистанционных трудовых правоотношений заключается в том, что организация трудовой деятельности работника осуществляется не самостоятельно работодателем, а совместно с работником. При этом с работника не снимается обязанность подчиняться совместно установленным правилам.