

18 декабря. На рассмотрение в Госдуму внесен проект закона, в котором предлагается сделать отсутствие трудового договора с работником отдельным административным правонарушением.

professia.info

ТРУДОВОЕ ПРАВО

20 декабря. Иностранцы, которые имеют статус временно пребывающих, по общему правилу могут работать (в том числе во время командировки) только в том регионе, где им выдано разрешение на работу.

klerk.ru

Закон места работы



N B

В гостях или дома?

ПРАВА РАБОТНИКА На вопрос читателя «АГ» отвечают эксперты службы Правового консалтинга ГАРАНТ

Распространяется ли российское трудовое законодательство на отношения с работниками, постоянно проживающими за рубежом (как российскими, так и иностранными гражданами), если работа выполняется ими на дому и на территорию РФ они не выезжают?



АННА МАЗУХИНА

эксперт службы
Правового консалтинга
ГАРАНТ

ПАВЕЛ СУТУЛИН

эксперт службы
Правового консалтинга
ГАРАНТ

Согласно ч. 5 ст. 11 ТК РФ на территории РФ правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено федеральным

законом или международным договором РФ.

Как мы видим, в законе использована не очень удачная формулировка: не совсем понятно, при каких условиях на возникающие отношения распространяется российское трудовое законодательство, — должна ли для этого территория РФ быть местом фактического выполнения работы сотрудником или возникновения трудовых отношений (заключения договора), либо на этой территории должно происходить что-то иное, либо территория РФ должна быть местонахождением работодателя.

В случаях, когда речь идет о реальном выполнении на территории России работы иностранцем для российского работодателя, обычно применяется ТК РФ, а вот для случаев, когда работа вы-

полняется за пределами России, какие-либо официальные разъяснения или судебная практика в настоящее время отсутствуют.

Полагаем, что по смыслу ч. 5 ст. 11 ТК РФ российское трудовое законодательство в отношениях, осложненных иностранным элементом, основывается на принципе закона места работы (*lex loci laboris*), т.е. регулирует отношения между сторонами трудового договора, если работа непосредственно выполняется на территории РФ. Поэтому, по нашему мнению, с учетом абз. 5 ч. 1 ст. 59 ТК РФ на отношения работодателя с выполняющими работу за пределами территории нашей страны гражданами (вне зависимости от их гражданства), которые не были специально направлены для работы за границу, трудовое законодательство России не распространяется.

Защита трудовых прав работников российских фирм за рубежом

Как регулировать труд работника – гражданина РФ или иностранного гражданина, работающего на российскую компанию, но осуществляющего свою трудовую функцию за рубежом? На положения права какой страны необходимо заключать трудовой договор?

ВЛАДИМИР СТАРОВОЙТОВ

юрист Юрической
фирмы «ЮСТ»

Благодаря развитию информационных технологий в современном мире предоставлять сотруднику рабочее место с компьютером, канцтоварами и т.п. непосредственно в офисе работодателя не всегда целесообразно. Так называемая удаленная работа, телеработа или дистанционный труд все чаще используются сторонами трудовых отношений, что позволяет работодателю экономить, а работнику — создать наиболее благоприятные условия для собственной продуктивности.

Однако вопрос правового регулирования таких отношений пока далек от совершенства. Например, глава 49.1 ТК РФ «Особенности регулирования труда дистанционных работников» была введена в действие только 5 апреля 2013 г., и правоприменительная практика пока небогатая.

В соответствии со ст. 11 ТК РФ во взаимосвязи с его ст. 5 и 20 трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, регулируются трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения. Все работодатели (физические лица и юридические лица независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Таким образом, в понимании указанных норм компании, зарегистрированные на территории России, не могут выступать в качестве работодателя в другой стране. Следовательно, к ним применяются предусмотренные российским законодательством меры правового воздействия в целях защиты трудовых прав работников.

Рассмотрим ситуацию, связанную с выполнением дистанционной работы — определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, при условии исполь-



зования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет» (ст. 312.1 ТК РФ).

Законодатель в определении, данном в законе, дифференцирует дистанционный труд на основании месторасположения работодателя и места выполнения работы, техногенного фактора труда и специфики содержания труда и его организации (использование информационно-телекоммуникационных сетей). Логично предположить, что местом выполнения работы может быть и за граница. Например, журналист может вполне успешно готовить качественный публицистический материал, сидя в кафе на Монмартре, но трудовой договор у него будет заключен с российской компанией на основе положений ТК РФ.

Более того, в ст. 312.1 ТК РФ специально оговорено, что на дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ.

По нашему мнению, действующие нормы российского трудового законодательства позволяют регулировать труд дистанционного работника без использования каких-либо коллизионных или иных норм. При этом российское трудовое право имеет скорее императивный метод регулирования отношений, а не диспозитивный. Как следствие — свобода трудового договора несколько ограничена по сравнению, например, с гражданско-правовым аналогом. Такое положение дел довольно крепко «вросло» в российскую действительность, поскольку направлено на повышенную социально-правовую защиту работников.

ВПИШИ СВОЮ СТРОКУ В ИСТОРИЮ АДВОКАТУРЫ

Федеральная палата адвокатов РФ приглашает адвокатов, журналистов, историков, друзей корпорации принять участие в работе по подготовке альманаха, приуроченного к 150-летию российской адвокатуры.

«ВИВАТ, АДВОКАТУРА!»

Альманах будет представлять собой сборник эссе, новелл, стихов, рисунков, фотографий и документов, посвященных адвокатуры и иллюстрирующей ее историческую историю. К рассмотрению принимаются материалы, написанные хорошим русским языком, в виде эссе или новеллы, содержащие необычные, малоизвестные факты об адвокатах и адвокатуры, оригинальные мысли. Объем — не более 10 тыс. знаков (с пробелами) — 4-5 страниц машинописного текста.

Фото, рисунки и документы принимаются в электронном виде по электронной почте или на электронных носителях в форматах TIFF или JPG с разрешением не менее 300 точек (dpi) на дюйм.

Срок подачи работ — до 31 января 2014 г.

Присылайте их на электронный ящик «Новой адвокатской газетой» advogata@mail.ru с темой сообщения «Альманах».

