

ДИСТАНЦИОННЫЙ ПЕРСОНАЛ – МИФЫ И РЕАЛЬНОСТЬ

Михаил Меркулов
кандидат юридических наук,
Руководитель юридического департамента
ЗАО «МКД» РКФ Санкт-Петербург

Дешевые трудовые ресурсы в регионах и развитие технологий связи на фоне прогрессирующей глобализации породили достаточно новый для российского рынка труда феномен – дистанционная работа. Речь в данном случае не идет «о работе на дому», а подразумевается квалифицированная работа людей с использованием высокотехнологичных систем обмена информацией.

Прежде чем перейти к описанию достоинств и недостатков дистанционной работы, стоит определиться с тем, что она собой представляет. На практике дистанционная работа подразделяется на следующие виды:

1. Надомная работа – подразумевает под собой низко квалифицированные однообразные операции выполняемые, как правило, женщинами на дому. Например, сортировка рекламной корреспонденции. Оплата труда в таких ситуациях сдельная – по количественным результатам. Оформление трудовых правоотношений чаще всего не производится, а работа оплачивается или наличными деньгами, или на основании гражданско-правового договора;

2. Дистанционная занятость – является привилегией работников с высокой степенью лояльности и доверия работодателя и состоит в рассредоточении мест выполнения трудовых функций между домом и территорией работодателя, определяемой по усмотрению работника. Работник состоит в трудовых отношениях с работодателем, и режим труда, и его оплата, устанавливаются трудовым договором;

3. «Внештатная» дистанционная работа – представляет собой «классическую»

дистанционную работу и именуется «телеработой». Основу данного вида работников составляет квалифицированный персонал, не имеющий прямого визуального, а иногда и аудиального контакта с непосредственным руководителем и работодателем. Такие работники выполняют части сложной комплексной работы на значительном удалении от места размещения работодателя (например, более чем границы города). Именно об этом виде работников пойдет речь в настоящей статье. Существенным признаком внештатной дистанционной работы является тесная связь выполняемых трудовых функций с использованием персонального компьютера, например, дизайнеры, программисты, писатели;

4. Мобильная дистанционная работа – обладает всеми признаками предыдущего вида, за исключением того, что выполнение трудовых функций непосредственно не связано со стационарным рабочим местом (чаще всего, оборудованным компьютером). К таким работникам относятся торговые представители.

В 1972 году Джек Ниллес из США предложил термин «дистанционный труд» «Making Telecommuting Happen» (1994). В Европе понятие «телеработа» получило распространение благодаря Европейской комиссии, финансировавшей исследования по использованию дистанционной работы в качестве средства развития экономической активности в сельской местности.

Наиболее широкое распространение телеработа получила в следующих сферах бизнеса: журналистика, консалтинг, представительство в удаленных регионах России и мира, Интернет-проекты и программирование. Для конкретных профессий это – мультипликаторы, иллюстраторы, специалисты обработки баз данных и программисты, художники, проектировщики, инженеры, маркетинговые специалисты, медицинские специалисты, редакторы, аналитики, фотографы, авторы

текстов, корректоры, рецензенты, координаторы проектов, переводчики.

Указанный перечень, безусловно, не является исчерпывающим и демонстрирует лишь вершину айсберга. Однако уже перечисленных видов деятельности достаточно для того, чтобы с оптимизмом оценивать перспективы рынка телеработы в России.

Достоинства дистанционного персонала

Наряду с очевидным удобством и широким спектром применения для работников, телеработа имеет **ощутимые достоинства и для работодателя**. В частности:

- снижение накладных расходов за счет аренды помещений, организации рабочих мест за счет работодателя, содержание кадровой службы, секретариата;

- возможность оперативного сокращения издержек на содержание персонала при простое;

- возможность организации круглосуточного информационного обслуживания клиентов без оплаты сверхурочных работ;

- гибкая численность штата и возможность оперативного управления его количеством в зависимости от текущих потребностей компании;

- рост производительности и эффективности труда за счет устранения офисных помех и более комфортных (домашних) условий организации рабочего места по индивидуальным потребностям работника;

- формирование нового мотиватора – «работа дома», обеспечивающего повышение лояльности служащих за счет сокращения времени на поездки от дома до офиса, а также уменьшение прямых расходов работника на проезд.

Бескрайняя Россия – рай для дистанционного найма

При всей осязаемости достоинств телеработы обратимся к практике ее применения в России. Ознакомившись со

значительным массивом предложений сети Интернет по телеработе, автор не обнаружил системных правовых и организационных аспектов ее использования в России. Подтвердить важность данного упущения поможет история одного из руководителей дистанционных проектов г. Москвы.

Пример 1.

Компания открыла большой проект – информационный Интернет-портал, в котором многие сотрудники, заполняющие его материалами, работают «на дому». Наем таких работников вызвал ряд проблем, но еще больше проблем возникло при их увольнении. Так, в качестве обозревателя новостей была принята молодая женщина из небольшого города с окладом около 200 долларов в месяц. Заметим, что по меркам того региона оплата труда была достаточно высокой. По просьбе работницы мы оформили трудовую книжку, хотя обычно просто заключали срочный трудовой договор.

По истечении определенного времени стали замечать, что сотрудница работать почти перестала и только шлет больничные листы – на себя и на детей. Квалификация ее также оказалась на очень низком уровне. В сложившейся ситуации «работница» была предупреждена о предстоящем увольнении.

В ответ наша компания получила угрозу возбудить уголовное дело по ст. 145 УК РФ – за увольнение женщины, имеющей маленьких детей. Пришлось пойти на беспрецедентные меры – сделать общую аттестацию всех работников, заполняющих Интернет-портал, и по ее результатам мотивированно уволить «телеработницу» по статье несоответствия занимаемой должности. Пока длилась описанная история, гражданка исправно получала свои деньги, обещая судиться и восстановиться на работе, но после получения результатов аттестации и приказа об увольнении, почему-то не стала этого делать. Возможно, нашла другую организацию-спонсора для получения такого «пособия по безработице».

Как оказалось, описанная ситуация является достаточно распространенной и, по нашему мнению, возникает вследствие организационного и правового несовершенства механизмов использования телеработников. Остановимся подробнее на каждом из этих аспектов.

Организационно–управленческие проблемы телеработы

Ключевым организационным препятствием для развития телеработы в России является консервативность и неготовность менеджмента большинства компаний управлять персоналом и отвечать за исполнение и ход проектов без прямого контроля и контакта с подчиненными (а хуже того, не подчиненными). Определенная неразвитость форм и методов дистанционного контроля (на фоне отсутствия опыта у менеджеров по их использованию) приводит к прямому противодействию руководителей внедрению телеработы в их компаниях.

Существует также ряд предрассудков менеджеров о том, что дома работники бездельничают, хотя американский опыт демонстрирует прямо противоположную тенденцию. Также, в отдельных проектах, прямое взаимодействие исполнителей между собой обеспечивает более высокие результаты (например, телеработа делает неисполнимой и не эффективной методику «мозгового штурма» в консалтинге).

Мировая статистика телеработы опровергает многие предубеждения российского менеджмента. Так, данные сайта <http://www.eto.org.uk/eustats/index.htm> свидетельствуют о том, что в среднем производительность труда телеработника возрастает на 20-40% по сравнению с лицами, работающими в офисе, а эксплуатационные расходы компании снижаются на 5-9 тыс.\$ в год на одного человека. Кроме того, у телеработников на 35% реже наблюдается бессонница, что косвенно обеспечивает экономию на оплате больничных, а 75% телеработников, по их собственным оценкам,

смогли лучше сочетать частную жизнь и работу.

Юридические проблемы телеработы в России

Условно правовые вопросы телеработы подразделяются для работников и работодателей на 2 группы по отраслям права: трудовое и гражданское. Рассмотрим последовательно каждую из них.

Трудовое право

Классическое понимание телеработы подразумевает возникновение между работником и работодателем трудовых правоотношений, на которые распространяются требования Трудового кодекса РФ. Однако вышеописанный опыт московской компании выявил три группы проблем, связанных с пониманием телеработы как «обычной работы в офисе»: прием на работу, контроль за текущим исполнением трудовых функций и увольнение.

Прием на работу: брать ли в штат?

Прием на работу в штат (по основному месту) работника регламентирован статьей 68 ТК РФ и оформляется приказом работодателя (ОКУД 0301001), издаваемым на основании трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора и должен быть предоставлен работнику в виде копии по его требованию. Кроме того, работодатель обязан одновременно с приказом ознакомить работника с действующими в компании правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника. Статья 68 ТК РФ носит императивный характер и предполагает ее буквальное исполнение.

Осуществляя перенос требований данной статьи на телеработника, находящегося например, в Норильске, а работодателя в Москве можно констатировать безусловное нарушение данной статьи при попытке оформить телеработника в штат организации. Но это еще не все. Статья 65 ТК РФ устанавливает

обязательный перечень документации, предъявляемый работником – работодателю. В него входят:

- паспорт;
- трудовая книжка (кроме совместителей);
- страховое пенсионное свидетельство;
- документы воинского учета – для лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний.

Хранение трудовой книжки является обязанностью работодателя по основному месту работы. Но представьте ситуацию, что, живя в Норильске и имея стаж 15 лет, вам надо выслать трудовую книжку на хранение телеработателю в Москву. Вряд ли кто-то захочет соблюдать это требование. Но ведь записи в трудовой книжке являются также обязательными требованиями, становленными постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 №225 «О правилах ведения и хранения трудовых книжек». Как быть с ними? Как показывает практика, большинство работодателей сегодня либо вообще игнорируют эти требования законодательства, либо заводят дистанционным работникам новые трудовые книжки и хранят их у себя (что позволяет формально соблюсти требования трудового законодательства и при проверке трудовой инспекцией предъявить трудовые книжки на всех работников), а если при увольнении работник попросит внести записи об этом месте работы, тогда пользуются услугами служб быстрой доставки документов или же вопрос решается по приезду работника по месту нахождения работодателя. Проще, разумеется, тем работодателям, которые имеют в городах, где нанимают такой персонал, свои обособленные подразделения для кадровой работы с персоналом.

Неизбежно возникнут проблемы и с получением подлинника паспорта, страхового свидетельства, диплома и военного билета, не говоря уже о том, что при физическом отсутствии их владельца

установить принадлежность документов на основании сличения фотографии с субъектом работодателю вообще не удастся. Конечно, можно получить нотариальные копии всех перечисленных документов, но это все равно не позволит соблюсти все требования трудового законодательства.

Во время приема на работу телеработника останется нерешенным ключевой вопрос – проверка профпригодности и квалификации. Если в обычной ситуации профильное тестирование и собеседование дадут сопоставимый результат, то он-лайн тест любой телеработник может пройти с помощником, который в устной форме может дать подсказки и правильные ответы во время тестирования, либо со справочной литературой. А, если тесты стандартные (а их разработчик и их источник общеизвестен), как, например, при тестировании программистов (Microsoft) или бухгалтеров (Институт профессиональных бухгалтеров России) и проч., то претендент может воспользоваться готовыми ответами на тесты, поскольку они находятся в продаже и в Интернет-доступе и только личный контроль может обеспечить честное участие испытуемого. А это как раз невозможно в данном случае. Давать же «творческие» задания, не предполагающие четких правильных ответов, значит, ставить себя в двусмысленное положение при возникновении судебного спора, поскольку работодателю будет весьма непросто доказать в суде правильность своего субъективного мнения в отношении творческого подхода претендента на вакансию к заданию и отказ в заключении трудового договора может быть признан судом необоснованным.

Контроль за дистанционным работником – нужны ли работодателю телепатические навыки?

Перейдем теперь ко второму этапу отношений телеработника и работодателя – контроль за текущим исполнением трудовых обязанностей.

Понимание проблем этого этапа можно достигнуть, реализовав попытки документально закрепить следующие обстоятельства, регулируемые трудовым кодексом:

- место работы телеработника с соблюдением санитарных правил,
- его график труда, отдыха и перерывов в работе,
- перечень должностных обязанностей,
- порядок взаимоотношений с непосредственным руководителем,
- предоставление обязательной медицинской страховки и больничного листа,
- фиксирование прогула и опоздания,
- оплата труда при не выполнении работы,
- обеспечение конфиденциальности и многое другое.

Единственная задача, решаемая с телеработниками без существенных затрат – это выплата денежного вознаграждения. Ее можно осуществлять в безналичной форме путем перевода на лицевой счет работника в любую точку Земли. Но чаще всего оплата телеработника зависит от достижения определенного результата, а вот этот вопрос как раз не имеет однозначного решения.

Найти безупречные решения по организации текущей деятельности штатного работника в рамках действующего трудового законодательства в настоящее время не представляется возможным. Но и это еще не завершение всех сложностей организации телеработы на основе штатного телеработника, ведь логическим завершением такого сотрудничества часто является увольнение.

Увольнение телеработника – семь кругов ада для работодателя

Общий порядок увольнения, в зависимости от оснований прекращения трудового договора, предполагает физическое присутствие работника и постановку личной подписи на документах внутреннего учета. Основания прекращения трудового договора установлены статьей 77 ТК РФ и включает в себя список более

чем из 10 пунктов. Оптимальным, может являться увольнение по соглашению сторон, все остальные 9 пунктов, всегда оставляют возможность для судебного продолжения увольнения (нередко с последующим восстановлением и выплатой присужденных работнику компенсаций). Не будем останавливаться на вопросах увольнения, ведь ранее описанная история в достаточной мере характеризует ситуацию с увольнением, а вся совокупность проблем должна была подвести читателя к мысли о том, что традиционная форма трудовых отношений не подходит для организации телеработы в России.

Аттестация – не панацея, но страшилка?

При конфликтных ситуациях у работодателя часто возникает вопрос: можно ли уволить работника по результатам аттестации?

На практике мнения по решению данного вопроса разделяются, однако в среде юристов, специализирующихся на трудовых спорах, преобладает единство: если надо уволить работника – аттестация может быть хорошим сопутствующим средством давления, но в трудовой книжке все равно желательна запись «по собственному желанию».

Хотя Трудовой кодекс РФ и предоставляет работодателю возможность уволить работника в связи с несоответствием занимаемой должности, подтвержденным результатами аттестации, констатировать широкое распространение данного основания увольнения нельзя. Причины тому очевидны. Кто же захочет брать к себе на работу специалиста, несоответствующего ранее занимаемой должности? Конечно, если ранее специалист выполнял трудовые функции юриста, а с записью «несоответствие» устраивается, например, разнорабочим или грузчиком, то шанс получить искомую должность велик. Однако претендовать на вакансию юриста он уже не

сможет. Приведенный силлогизм очевиден как работнику, так и работодателю, поэтому результаты аттестации используют больше как «страшилку» для «неудовольственного» работника, чтобы он всерьез воспринял предложение «уволится по собственному желанию». В этом случае выгоду получают обе стороны. Работодатель избавляется от работника без конфликта и суда (а также высоких рисков проигрыша в суде, о чем неумолимо свидетельствует статистика трудовых споров), а работник получает нормальную запись в трудовую книжку, а при, определенной настойчивости, еще и отступные (например, в размере 3-х месячных окладов).

Суд на дистанции

Если же вышеуказанный консенсус не достигим, обеим сторонам следует готовиться к длительным позиционным боям, сначала внутри компании, а затем в суде. Исход такого дела прогнозировать непросто, но в тоже время следует учитывать общую судебную практику по трудовым спорам, которая в 4/5 случаев оказывается на стороне работников.

Большой вклад в столь пессимистичную для работодателя ситуацию привносят неквалифицированные специалисты кадровых служб, халатность которых во многом способствует формированию такой судебной практики. Нельзя здесь исключить и так называемое «судейское усмотрение», которое даже в юридически грамотное увольнение привносит субъективный фактор. Считается, что раз вы – коммерческое предприятие, значит, у вас много денег, а, следовательно, суд «по справедливости» передает некоторую их часть работнику в виде компенсации. К сожалению, именно с такой логикой приходится сталкиваться в судах.

Технология увольнения по итогам аттестации

Если вы все же решились на увольнение по итогам аттестации, то и здесь можно сформулировать некоторые советы (подробнее см.: Меркулов М.М. «Правовые

аспекты аттестации персонала» // «Кадровая служба и управление персоналом» №10, 2004).

Проводя такое увольнение, планируйте его 100% развитие в суде, в связи с чем, уделите пристальное внимание сбору и обеспечению доказательств. Все отношения с работниками переведите в письменную форму, при наличии оснований объявляйте выговоры и налагайте иные взыскания. Не забудьте «предложить» работнику перевод на другую нижестоящую должность и получить на то согласие профсоюзного органа (при его наличии). Под роспись объявите ему приказ об увольнении, либо составьте акт об отказе от подписи и отправьте приказ ценным заказным письмом с уведомлением и описью вложения, по адресу, имеющемуся в отделе кадров. В идеале, привлечите специалистов, обладающих опытом подобных увольнений. Главное – не рассчитывайте на «скорую победу», ведь работник по сути, лишается возможности трудоустроиться по специальности в будущем (причины описывались выше) и будет судиться «до последнего». Кроме того, если работник находится в «депрессивном» регионе с нехваткой рабочих мест, а компания, нанявшая его дистанционно, предложила хорошие по местным меркам условия, то это будет еще одним стимулом для работника остаться на этом рабочем месте «во что бы то ни стало».

При принятии окончательного решения об увольнении по итогам аттестации просуммируйте прямые затраты на такое увольнение (оплата юристов, сбор доказательств), высочайшие риски проигрыша в суде (и, соответственно, компенсацию за вынужденный прогул) и «психоэмоциональные» потери руководителя и коллектива. Если сумма приведенных факторов окажется меньше пожеланий работника по отступному, смело увольняйте его и доводите начатое до конца, с учетом всех издержек, но «чистой совестью» – по крайней мере, использовав более практичный шанс внесудебного мирового соглашения.

Заодно это заставит призадуматься других дистанционных работников над качеством и производительностью своего труда.

Радикальные решения проблем дистанционного найма

Вопросов связанных с телеработниками, оформляемыми в соответствии с требованиями ТК РФ остается еще много. Поэтому от их формулировки стоит перейти к возможным путям радикального решения.

Вот некоторые пути решения проблем, связанных с приемом работников в штат:

1. Не принимать ни при каких обстоятельствах работников в штат по основному месту работы;
2. Оформлять отношения с работником не как трудовые, а как гражданско-правовые;
3. При невозможности отказаться от оформления трудовых правоотношений по трудовому соглашению использовать срочный трудовой договор или прием по совместительству.

Обоснованием предложения таких путей решения проблем являются упрощенные процедуры возникновения и прекращения трудовых правоотношений с работниками. Так, статья 59 ТК РФ допускает заключение срочного трудового договора в случаях:

- проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации, а также для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
- с лицами, поступающими на работу в компании для выполнения заведомо определенной работы;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой.

Упрощенная процедура расторжения срочного трудового договора установлена ст.79 ТК РФ и допускает его расторжение с истечением срока действия данного договора, а договор, заключенный на время

исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу.

Однако при заключении срочного трудового договора следует учитывать разъяснения п.14 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ», где говорится, что «при установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок». Признание срочного трудового договора *договором, заключенным на неопределенный срок*, ставит перед работодателем необходимость решить в отношении телеработника весь перечень ранее перечисленных в настоящей статье проблем. Спрогнозировать же исход дальнейшего судебного разбирательства при таких обстоятельствах, полагаю, не составит труда.

Дополнительное основание расторжения трудового договора с работником, выполняющим свои функции по совместительству, в соответствии со ст.288 ТК РФ, является прием работника на данную должность, как основное место работы. В тоже время процедура приема на работу совместителей значительно упрощена, в частности для приема такого специалиста на работу требуется всего лишь паспорт, а, по требованию, и документ об образовании (ст.283 ТК РФ).

Эффективно решить проблемы организации телеработы в России можно в настоящее время лишь путем отказа от использования трудовой модели правоотношений и переходу к гражданско-правовой модели.

Гражданско-правовые отношения в телеработе

Основным гражданско-правовым договором, обеспечивающим функционирование телеработы, является договор подряда.

Существенные условия договора подряда с дистанционным работником

Статья 702 ГК РФ определяет договор подряда как договор, по которому одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее результат заказчику, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его. Обе стороны договора подряда находятся в равном положении и между ними отсутствуют отношения: начальник – подчиненный. Это связано с самой природой договора, не предполагающей подчинение правилам внутреннего трудового распорядка заказчика. **Права заказчика работ** определяются договором и сводятся к трем основным правомочиям:

- 1) проверять срок исполнения работ;
- 2) проверять качество выполняемых работ;
- 3) принять выполненные работы.

Предметом договора подряда, в соответствии со ст. 703 ГК РФ, является результат работ, передаваемый заказчику, а не процесс – трудовая функция (или услуга).

В соответствии со ст. 704 ГК РФ подрядчик выполняет работу своим иждивением, то есть из своих материалов, своими силами и средствами, что полностью соответствует характеру телеработы, в то время как работник по трудовому контракту обязан выполнять свою работу лично за счет средств и материалов работодателя. При этом подрядчик вправе привлекать для выполнения своих обязательств перед заказчиком соисполнителей (субподрядчиков), если это прямо не запрещено договором (п. 1 ст. 706 ГК РФ).

Статья 705 ГК РФ возлагает **риск случайной гибели** или случайного повреждения результата выполненной работы

до ее приемки заказчиком на подрядчика, в то время как работник несет лишь материальную ответственность, не лишаясь заработной платы, а основной риск гибели результата остается на работодателе. Данное положение ГК РФ в полной мере отражает существо телеработы, при котором, например, порча вирусом файла, подлежащего передаче в срок, лежит на телеработнике. А не передача файла с определенным набором данных является основанием для не приемки и не оплаты такого результата.

Не является, в соответствии со ст. 709 ГК РФ, существенным условием договора подряда **цена договора**, в то время как ст. 57 ТК РФ размер оплаты труда относит к существенным условием, периодичность выплаты которой, также регламентирована ТК – не реже 2-х раз в месяц.

Порядок расчетов устанавливается договором подряда и для телеработников – это, вероятнее всего, будет банковский перевод. Условия оплаты могут варьироваться и зависеть от характера самой работы. Оплата всегда должна быть обусловлена передаче определенных результатов работ.

Как было указано ранее, суд вправе признать несколько срочных трудовых договоров – бессрочными, в то время как **срок для договора подряда** и, как следствие, необходимость его соблюдения, являются существенными условиями (п. 1 ст. 708 ГК РФ). Данное обстоятельство крайне важно при выполнении комплексных проектов с использованием труда нескольких телеработников.

Вопрос срока и качества телеработ является ключевым. Решить его возможно только путем составления детализированного технического задания (приложения к договору) содержащего разделы, этапы и подэтапы, градуированные по основным и контрольным срокам. Формы предоставления результата зависят от характера работ.

Сдача-приемка работ по договору подряда

Приемка работ является наиболее сложным компонентом в организации телеработы. Кроме того, чтобы передать физически результат работ, сторонам необходимо еще и зафиксировать (оформить) факт передачи, путем составления письменного документа – акта приема-передачи. Все хозяйственные операции, проводимые организацией, должны оформляться первичными учетными документами, на основании которых ведется бухгалтерский учет (п. 1 ст. 9 Федерального закона от 21.11.1996 № 129-ФЗ «О бухгалтерском учете»). Создание, порядок и сроки передачи первичных учетных документов для отражения в бухгалтерском учете производятся согласно правилам документооборота организации (п. 5 ПБУ 1/98). Принимать к учету оказанные работы заказчик имеет право по документам, содержащим обязательные реквизиты (ст. 9 Закона № 129-ФЗ). Так как в ОКУД не предусмотрена типовая форма акта приемки работ, то он должен содержать:

- наименование и № документа;
- дату составления документа;
- наименование организации, от имени которой составлен документ;
- содержание хозяйственной операции;
- измерители хозяйственной операции в натуральном и денежном выражении;
- наименование должностей лиц, ответственных за совершение хозяйственной операции и правильность ее оформления;
- личные подписи указанных лиц.

Необходимость оформления акта приема-передачи результатов работ подтверждается п. 2 ст. 720 ГК РФ и налоговыми законодательством пп.3 п. 4 ст. 148, п. 1 ст. 252, ст. 313 НК РФ. Актом приема-передачи обосновываются расходы заказчика и подтверждается место, цена и существенные условия передаваемого результата работ. Для признания затрат на оказание работ для целей налогообложения

прибыли необходимо подтвердить их экономическую оправданность.

При взаимоотношениях с иностранными подрядчиками составление акта приема-передачи работ предусмотрена Перечнем документов, подтверждающих выполнение работ, предоставление услуг и прав на результаты интеллектуальной деятельности при совершении внешнеторговых сделок, утвержденным Минвнешэкономсвязи РФ 01.07.1997 № 10-83/2508, ГТК РФ 03.07.1997 № 01-23/13044, ВЭК РФ 09.07.1997 № 07-26/3628.

Безусловно, большее сходство с трудовым договором имеется у договора возмездного оказания услуг, по сравнению с договором подряда, но в силу того, что в телеработе чаще всего присутствует о вещественный носитель информации, то более результативно, по нашему мнению, применять именно договор подряда в отношениях с телеработниками.

Проблема обеспечения конфиденциальности результатов работ, выполненных дистанционно

Ни одна форма взаимоотношений телеработника и работодателя не обеспечивает хотя бы минимально приемлемый уровень конфиденциальности. Данный вопрос в настоящее время является наименее разрешенным в мировой практике телеработы, ведь при недостаточности информации нельзя выполнить качественно «информационную» работу. В тоже время, раскрывая информацию, работодатель не имеет эффективной защиты от ее нецелевого использования. В России же ситуация с интеллектуальной собственностью и авторским правами еще хуже, что является значительным препятствием на пути распространения телеработы.

На весах Фемиды: трудовой договор и договор подряда

Сравним трудовой договор и договор подряда с точки зрения эффективности его применения для телеработы. Несомненными преимуществами обладает договор подряда: ведь его подписанными экземплярами можно

обменяться по почте, а результат работ и оплату за них получать по мере поступления. В тоже время нет сложностей с прекращением такого договора (ведь это будет или окончание выполнения работ по договору, или истечение срока его действия, либо расторжение его по причине несоблюдения существенных условий, т.е. без трудовых рисков).

С учетом изложенного, потенциальным телеработникам и потенциальным телеработодателям можно сформулировать некоторые рекомендации:

Для работника:

1. Разделять работы на микро этапы на стадии заключения договора;
2. Переходить на понедельную оплату результата работ;
3. Требовать максимума документально подтвержденных данных от работодателя (свидетельство о регистрации в налоговом органе, Устав (первые 3 страницы), документ о назначении лица ответственного за работу с вами и приемку результата);
4. Обеспечить по возможности авансирование ваших работ на 1 отчетный период (например, неделя);
5. Сохранять все документы о получении вами оплаты. Сравнивать платежные реквизиты, указанные в них, с данными, указанными в договоре во избежании ситуации, когда получается первый платеж, работник расслабляется и думает, что все хорошо, а затем сдает ключевые работы и не получает ничего;
6. Собирать максимум документов с подлинными печатями и подписями;
7. Получать отметки о приемке ваших отчетов и результатов работ. Посылать в пределах территории РФ корреспонденцию отчетов в

оригиналах с отметкой – уведомление о прочтении, например 1 раз в месяц;

8. Отправлять электронные письма с уведомлением о прочтении;
9. Прекращать передачу результата работ до оплаты задолженности по прошлым периодам, вплоть до письменного отказа от продления работ. Лучше остановится сразу, чем надеется на то, что работодатель про вас вспомнит после того, как вы отдадите ему результат.

Основная проблема, тормозящая судебную защиту прав телеработников, состоит в их нежелании судиться с работодателями, находящимся за многие сотни километров от них (для работодателей это, напротив, хорошая информация). Ведь судебные издержки, как правило, сопоставимы или существенно превышают оспариваемые вознаграждения. Стоимость же юридической поддержки такого непростого процесса потребует адвоката с почасовой ставкой, начинающейся от 50 долларов/час. Только подготовка дела к судебном разбирательству потребует минимум 700-800 долларов и это еще при нахождении ответчика в пределах одного города. Если сопоставить затраты работника на минимальную юридическую поддержку с размером долга работодателя, то первые могут существенно превысить разумный эффект от суда.

Судебные перспективы

Оценить перспективы по взысканию суммы задолженности по выполненным работам поможет оговорка в договоре о месте рассмотрения спора (договорная подсудность). Наличие в договоре подряда пункта о том, что иск к заказчику (телеработодателю) подлежит рассмотрению по месту жительства истца, существенно придаст уверенности и увеличит ваши шансы на победу в связи с неявкой ответчика. По крайней мере, исход дела будет более благоприятным, а затраты на судебное

доказывание не станут сопоставимыми со стоимостью требуемого вознаграждения.

Для работодателя:

1. Заключать для выполнения телеработ гражданско-правовой договор подряда, либо, в крайнем случае, срочный трудовой договор;
2. Не принимать работника в штат ни при каких обстоятельствах;
3. Требовать от работника нотариально удостоверенных документов (диплом, паспорт) под угрозой не заключения договора;
4. Организовать регулярную и эффективную систему промежуточного контроля сроков и качества выполнения работ, а так же определить порядок и формы отчетности;
5. Письменно оформлять все претензии и отправлять их по «реальной», а не электронной

почте с подтверждением их получения;

6. Отправлять электронные письма с запросом уведомления о прочтении;
7. Письменно расторгать все договоры и фиксировать получение результатов работ.

Работники и работодатели должны помнить, что электронные документы не являются доказательством в суде, и чем больше у вас оригиналов документов, тем выше шансы на победу в суде.

Соблюдая несложные правила можно рисковать лишь суммой/временем, которые укладываются в отчетный период по договору. Чем больше этот период, тем больше рисков как для работника (по неоплате работ), так и для работодателя (по не выполнению работ в срок и качественно).