

УДК 349.2 (470)

## **Особенности правового регулирования дистанционного труда и фриланса в РФ**

© **Торгобоева Светлана Васильевна**

магистрант 2-го курса,

Бурятский государственный университет имени Доржи Банзарова

Россия, 670000, г. Улан-Удэ, ул. Сухэ-Батора, 6

E-mail: s-v.torg@yandex.ru

Данная статья посвящена актуальной на сегодняшний день проблеме законодательного регулирования занятости в сети Интернет в Российской Федерации. Проанализированы характерные особенности правового регулирования таких форм организации труда, как «дистанционная работа» и «фриланс». Выявлены существенные различия данных понятий, основа которых — вид заключаемого договора между работником и работодателем. Следует подчеркнуть, что дистанционный работник оформляет трудовой договор о дистанционной работе, а фрилансер — договор гражданско-правового характера. На основании анализа нормативных правовых актов, посвященных правовому регулированию дистанционного труда, устанавливается, что существуют пробелы в законодательстве, устранение которых будет способствовать более широкому и эффективному применению данной формы трудовых отношений. Также в статье затрагивается тема оформления деятельности фрилансеров согласно действующему законодательству РФ.

**Ключевые слова:** интернет-занятость; удаленная работа; удаленный работник; дистанционная работа; дистанционный труд; дистанционный работник; телеработа; телеработник; фриланс; фрилансер.

В современном мире с развитием технологий и глобализации происходят изменения и в социально-трудовой сфере. Возникают новые, нетипичные формы трудовых отношений, одна из которых — дистанционный труд (удаленная работа, телеработа). Использование сети Интернет прочно вошло в жизнь современного общества, и в настоящее время удаленная работа получает все большее распространение благодаря многим своим очевидным преимуществам (трудоустройство маломобильных граждан, женщин с малолетними детьми, жителей депрессивных регионов, для работодателей — возможность найти подходящего специалиста, не ограничиваясь пределами своего населенного пункта, экономия на аренде офиса и т. д.).

Очень часто работу удаленно (дистанционно) смешивают с понятиями «работа на дому» и «фриланс». Однако каждая из этих форм организации труда имеет свои особенности.

Закрепившееся в законодательстве РФ понятие «дистанционная работа» было введено Федеральным законом от 05.04.13 № 60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [1], которым в Трудовой кодекс Российской Федерации (далее — ТК

РФ) была включена гл. 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников». Согласно данной главе это понятие определяется следующим образом: дистанционная работа — выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования 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» [5, с. 741]. В данной главе урегулированы особенности заключения, изменения и прекращения трудового договора с дистанционным работником, особенности режима рабочего времени и времени отдыха. Взаимное уведомление сторон происходит путем обмена электронными документами с усиленными квалифицированными электронными подписями (далее — УКЭП) согласно Федеральному закону Российской Федерации от 6 апреля 2011 г. №63-ФЗ «Об электронной подписи» [2].

Дистанционная работа — высокоинтеллектуальный труд, это его главное отличие от домашней работы, которая определяется как низкоквалифицированный ручной труд с использованием сырья работодателя и, как правило, имеет осязаемый результат труда (гл. 49 ТК РФ) [6, с. 80].

Однако российским законодательством урегулированы не все стороны данной формы трудовых отношений. Например, использования УКЭП — это достаточно сложный процесс как для работника, так и для работодателя, и на практике УКЭП почти не используется. В судебной практике в ряде случаев в качестве доказательства наличия трудовых отношений рассматривается электронная переписка между сторонами. Более того, в отношении микропредприятий пленум Верховного Суда РФ в своем постановлении от 29 мая 2018 г. прямо указал на электронную переписку как доказательство существования трудовых отношений [3; 9, с. 34–35].

На сегодняшний день существуют трудовые отношения которые являются только частично дистанционными (например, когда сотрудник 4 дня в неделю работает дистанционно, и 1 день ему необходимо работать в офисе). Однако ТК РФ регулирует только либо полностью дистанционную работу, либо полностью традиционную, «стационарную». И это еще один пробел в законодательстве.

Еще одна нетипичная форма занятости в сети Интернет — фриланс — независимая, свободная деятельность, своего рода частная практика, самозанятость. Фрилансер выполняет единичную услугу, как правило, заключая с заказчиком договор гражданско-правового характера, и может работать с разными заказчиками одновременно [5, 80–81].

При работе с заказчиком фрилансер может заключать следующие виды договоров:

1. Договор подряда (ст. 702 ГК РФ), который заключается в случае, если организация не справляется с определенным объемом работы и приглашает сотрудника со стороны. Согласно данному договору одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее результат заказчику. Заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его.

2. Договор возмездного оказания услуг (ст. 779 ГК РФ): исполнитель обязуется по заданию заказчика оказать услуги (совершить определенные действия или осуществить определенную деятельность), заказчик обязуется оплатить эти услуги.

3. Договор авторского заказа (ст. 1288 ГК РФ). Согласно данному виду договора производится передача авторских прав заказчику во временное пользование или в собственность, в зависимости от соглашения сторон [10, с. 431].

Анализ источников выявил, что многие опытные фрилансеры, получающие от своей деятельности систематический доход (в правоприменительной практике понятие «систематическое» определяется исходя из норм налогового права, в соответствии с п. 3 ст. 120 НК РФ термин «систематическое» значит два раза и более в течение календарного года), для легализации своей деятельности имеют несколько вариантов действий:

- Как физическое лицо. Если договор заключен с юридическим лицом, то налоги платит работодатель. Если наниматель — физическое лицо, фрилансер самостоятельно делает страховые взносы в Пенсионный фонд РФ (далее — ПФ РФ) и Фонд обязательного медицинского страхования (далее — ФОМС), также ему необходимо подавать декларацию по форме 3-НДФЛ и уплачивать налог 13% с дохода. Это вариант используется в случае, если доходы от фриланса небольшие.

- Получение свидетельства индивидуального предпринимателя. Фрилансеры могут использовать следующие системы налогообложения:

1. Упрощенная система налогообложения (далее — УСН) с налогом 6% с доходов;

2. УСН с налогом 15% с прибыли (разница между доходами и расходами);

3. Патентная система — специальный налоговый режим, при котором нужно заранее выкупить патент на определенный вид деятельности, и здесь нет необходимости подавать налоговую декларацию. Количество сотрудников должно быть не более 15. Патентную систему можно сочетать с УСН. Однако на каждый вид деятельности необходимо выкупать отдельный патент.

- Работа через специализированные биржи фриланса, которые выступают в качестве налоговых агентов. Являясь посредником между исполнителем и заказчиком, эти интернет-сервисы несут ответственность за результат работы и гарантируют оплату фрилансеру [11].

- Специальный налоговый режим для самозанятых граждан. Федеральный закон от 27 ноября 2018 г. № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» в городе федерального значения Москве, в Московской и Калужской областях, а также в Республике Татарстан (Татарстан)» [4]. Зарегистрировавшись в качестве самозанятого, фрилансер может вместо обычного НДФЛ и социальных взносов уплачивать 4% от полученных доходов при работе с физическими лицами и 6% при работе с юридическими лицами. Не обязательно иметь прописку в тестовых регионах, достаточно факта ведения деятельности в этих местах. У самозанятых не может быть сотрудников, но есть возможность совмещать работу по трудовому договору и в качестве самозанятого. Максимальный доход — 2,4 млн р. в год (около 200 тыс. в месяц). Необходимо самостоятельно делать взносы в ПФР РФ. Декларацию подавать не нужно [7].

Труд фрилансеров еще не получил законодательного регулирования в РФ. Использование договоров гражданско-правового характера, в отличие от трудового договора, не дает работнику социально-трудовых гарантий (предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска по уходу за ребенком и т. д.). Поэтому фрилансер вынужден самостоятельно заботиться о своем страховании (делать взносы в ПФР и ФОМС).

Изучив особенности правового регулирования дистанционной работы и фриланса можно сделать следующие выводы:

- Дистанционный труд — это удаленная работа по трудовому договору, с зачислением в штат организации и предоставлением социально-трудовых гарантий.

- В правовом регулировании дистанционного труда имеются пробелы, устранение которых будет способствовать более эффективному развитию данной формы трудовых отношений.

- Дистанционный труд и фриланс — разные формы занятости, хотя их можно охарактеризовать как удаленная работа с использованием сети Интернет для взаимодействия с работодателем (заказчиком), также это высокоинтеллектуальный труд с неовещественным результатом труда, что отличает их от надомной работы (низкоквалифицированный ручной труд).

- Фриланс — это свободная деятельность с использованием для работы сети Интернет, «самозанятость», постоянный поиск заказов, самостоятельное оформление своей деятельности, уплата налогов и страховых взносов, так как фриланс еще не получил законодательного регулирования. Между исполнителем и заказчиком оформляется гражданско-правовой договор.

В современном мире сеть Интернет стала безграничной площадкой для занятости различных слоев населения, возникают новые формы трудовых отношений. Этот факт, с одной стороны, решает многие проблемы с трудоустройством и заработком жителей многих регионов, а с другой

стороны, порождает новые проблемы в правовом поле, которые требуют решения на законодательном уровне.

### Литература

1. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон от 5 апреля 2013 г. № 60-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2013. № 4. Ст. 1668.

2. Об электронной подписи: федер. закон от 6 апреля 2011 г. № 63-ФЗ (в ред. от 13.06.2016) // Собрание законодательства РФ. 2011. № 15. Ст. 2036.

3. О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям: постановление пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. № 15 // Законы, кодексы и нормативно-правовые акты Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: <http://legalacts.ru> (дата обращения: 14.10.2018).

4. О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» в городе федерального значения Москве, в Московской и Калужской областях, а также в Республике Татарстан (Татарстан): федер. закон от 27 ноября 2018 г. № 422-ФЗ [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 04.02.2019).

5. Базжина В. А., Цыганкова И. В., Никишина О. Ю. Развитие нестандартных форм занятости в современной России // Российское предпринимательство. 2014. № 24(270). URL: <https://cyberleninka.ru> (дата обращения: 05.02.2019).

6. Закалюжная Н. В. Дистанционная работа и схожие правоотношения // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2015. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru> (дата обращения: 28.01.2019).

7. Как фрилансеру выйти из тени и начать платить налоги // Блог компании «Фрилансим». URL: <https://habr.com/ru> (дата обращения: 13.01.2019).

8. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. К. Н. Гусова, Э. Г. Тучковой. 9-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2017. 1008 с.

9. Лютов Н. Л. Дистанционный труд: опыт Европейского Союза и проблемы правового регулирования в России // Lex Russica. 2018. № 10(143). URL: <https://cyberleninka.ru> (дата обращения: 28.01.2019).

10. Малышева А. В. Особенности правового регулирования деятельности дизайнера-фрилансера // Молодежный научный форум: общественные и экономические науки: электр. сб. ст. XXXIX междунар. студ. науч.-практ. конф. URL: <https://nauchforum.ru> (дата обращения: 10.09.2019).

11. Степанова М. Фриланс и налоги: как работать на себя, не нарушая закон // Rjob.ru. 2017. URL: <http://rjob.ru> (дата обращения: 13.01.2019).

*С. В. Торгобоева. Особенности правового регулирования дистанционного труда и фриланса в РФ*

---

FEATURES OF THE LEGAL REGULATION OF REMOTE WORK  
AND FREELANCING IN THE RUSSIAN FEDERATION

*Torgoboeva Svetlana Vasilevna*

Cand. For a Master`s Degree,

Buryat State University named after Dorji Banzarov

Russia, 670000, Ulan-Ude, St. Sukhe-Batora, 6

E-mail: s-v.torg@yandex.ru

The article is devoted to important problems of legal regulation of e-work in the Russian Federation. It gives a detailed analysis of typical peculiarities of legal regulation of such forms of labour organization as “remote work” and “freelance”. Attention is drawn to the difference of these terms based on the type of contract made between the employee and the employer. It should be emphasized that a teleworker enters into an employment contract for teleworking, and a freelancer draws up a civil law contract. Based on the analysis of legal acts on the legal regulation of remote work, it is established that there are gaps in the legislation, the elimination of which will contribute to a wider and more effective use of this form of labor relations. The article also touches upon the theme of registration of the activity of freelancers in accordance with the current legislation of the Russian Federation.

**Keywords:** e-work; remote work; remote worker; telework; teleworking; teleworker; freelance; freelancing; freelancer.