

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ФРИЛАНСЕРОВ

И. Данилова

3 курс, юридический факультет

Научный руководитель – доц. **М.Н. Бронникова**

Фриланс (англ. freelance) как форма занятости и получения дохода является новым для России явлением, активно развивающимся лишь в течение последнего десятилетия. Подобный способ организации рабочего процесса, несомненно, выгоден как для работника, так и для работодателя, поскольку позволяет осуществлять трудовую деятельность в комфортных домашних условиях, и в то же время сокращать издержки на аренду помещений и организацию рабочих мест.

Законодательство РФ не содержит определения фриланса, что вызывает споры в понимании и правовом регулировании связанных с ним отношений. В большинстве случаев, термин «фриланс» используется как родовое понятие для обозначения любой работы, выполняемой удаленно (вне места нахождения работодателя), своими силами и за плату. Анализ трудового законодательства позволяет сделать вывод о легализации двух форм удаленной работы:

1. *надомная работа (глава 49 ТК РФ)*

2. *дистанционная работа (глава 49.1 ТК РФ, введена ФЗ от 05.04.2013 № 60-ФЗ)*

Регулирование труда дистанционных работников осуществляется посредством главы 49.1 Трудового Кодекса РФ. Глава была введена ФЗ №60-ФЗ от 05.04.2013 года. Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе (ч.2 ст.312.1 ТК РФ). Дистанционная работа, в свою очередь, характеризуется следующими существенными признаками: осуществление трудовой деятельности вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, вне стационарного рабочего места; отсутствие у работодателя возможности прямо или косвенно контролировать место осуществления работником трудовой функции; использования для связи между работником и работодателем для связи информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет». (ч.1 ст.312.1 ТК РФ) Поэтому дистанционные работники, как правило, занимаются творческим, интеллектуальным трудом. Поскольку такая деятельность напрямую связана с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, осуществляется она в смежных областях: программисты, дизайнеры, копирайтеры, журналисты.

Различие представленных форм удаленной работы заключается в аттестации рабочих мест, возможности привлечения к труду членов семьи, порядке приема на работу и прекращения трудового договора.

Фриланс часто отождествляют с дистанционной работой. Несмотря на некоторое сходство, эти два понятия принципиально отличаются друг от друга. В настоящее время, отношения фриланса регулируются гражданским законодательством и удостоверяются в большинстве случаев посредством заключения договора подряда, предусмотренного главой 37 ГК РФ. Из этого следует ряд особенностей, характерных для гражданско-правовых договоров.

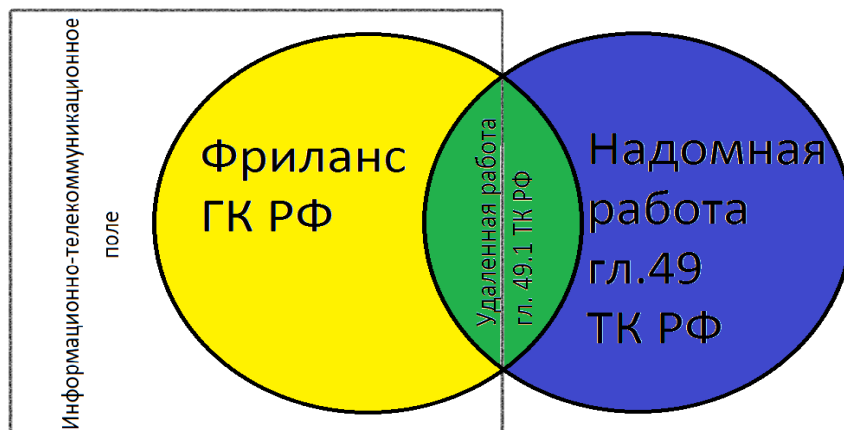


Рис.1

Таким образом, фриланс, как форма осуществления удаленной трудовой деятельности, современным законодательством не предусмотрен. Я считаю, фриланс необходимо рассматривать как родовый термин, приравненный к понятию «удаленная работа» и включающий в качестве своего подвида дистанционную работу (рис.1). Дистанционная же работа и фриланс принципиально отличаются от надомной работы характером и сферой осуществления деятельности: фриланс и дистанционная работа осуществляются в так называемой «информационно-телекоммуникационной сфере». Соответственно, в связи с введением в действие главы 49.1 ТК РФ, можно говорить о легализации лишь одного из аспектов фриланса. При этом, я считаю, необходимость во включении дополнительной главы, регулирующей отношения фриланса, в Трудовой Кодекс РФ отсутствует. Гражданско-правовое регулирование отношений фриланса вполне отвечает их существу, а внесенные главой 49.1 изменения в Трудовой Кодекс предоставляют контрагентам возможность выбора формы оформления возникающих отношений.