**Введение**

Выполнение работы на дому в последнее время приобрело обширный характер. Это связано с активным переходом к рыночным отношениям, когда люди уже не ожидают от государства решения вопроса трудоустройства, а идут напрямую на рынок, то есть к потенциальным потребителям с предложением оказать те, или иные услуги, продать товары.

Люди с ограниченной дееспособностью, инвалиды, пенсионеры и другие, по каким-то причинам не способные к трудовой деятельности за пределами собственного дома люди, очень часто нуждаются в работе. Но в современных условиях их труд редко оказывается востребованным. Причина этого не в том, что их работа никому не нужна – а скорее в отсутствии оперативной связи работник – работодатель.

Надомный труд может использоваться в ремесленничестве, простом производстве, художественных промыслах, в обработке и оформлении продукта; кроме того, это могут быть телефонные и Интернет-услуги. Надомный труд является гарантом аккуратности, оперативности, высокой степени внимательности к результату. Сегодня существуют кадровые фирмы, которые помогают использовать труд надомных работников для работодателей. Путем привлечения к работе инвалидов предприятие может использовать различные не противоречащие действующему законодательству схемы льготного налогообложения. Кроме того, трудовое законодательство обеспечивает право граждан-инвалидов и людей с ограниченной двигательной активности на труд.

1. **Надомники. Условия, при которых допускается надомный труд.**

В ч. 1 ст. 310 ТК РФ надомниками названы лица, заключившие трудовой договор о работе на дому из материалов работодателя и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем, либо приобретаемых надомником за свой счет. Таким образом, существенным условием трудового договора, заключаемого с надомниками, является определение рабочего места, которое находится по месту жительства работника.

Действующее законодательство не ограничивает права работодателей и лиц, поступающих на работу, на заключение трудового договора о работе на дому. Однако работы, поручаемые надомникам, не могут быть противопоказаны им по состоянию здоровья и должны выполняться в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. В связи с чем, представители работодателя обязаны обеспечить условия труда на дому в соответствии с требованиями охраны труда.

Невыполнение ими данной обязанности может стать основанием для привлечения к установленным законодательством мерам ответственности. Поэтому работодатель вправе заключить с лицом, ищущим работу, трудовой договор о выполнении работы на дому по любой профессии, специальности, должности, если ее выполнение не противопоказано этому лицу по состоянию здоровья и при выполнении трудовой функции будет обеспечено соблюдение правил охраны труда.

Выполнение работы на дому возможно из материалов работодателя, а также с использованием предоставляемых им инструментов и механизмов. В связи с чем в трудовом договоре, заключаемом с надомником, должно быть указано, какие инструменты и механизмы для выполнения трудовой функции работодатель передает работнику.

В этом случае представители работодателя обязаны обеспечить нормальное функционирование предоставленных работнику инструментов и механизмов, в частности, проводить профилактические работы, осуществлять их ремонт. Невыполнение работодателем обязанности по обеспечению работников, выполняющих трудовые обязанности на дому, инструментами и механизмами, по поддержанию их в рабочем состоянии является основанием для признания времени, в течение которого работник не мог выполнять работу в связи с нарушением работодателем этой обязанности, простоем не по вине работника, что влечет возникновение у работодателя обязанности по сохранению за ним средней заработной платы.

При выполнении надомником работы с использованием предоставляемых работодателем средств, в трудовом договоре должны быть указаны порядок и сроки обеспечения надомников сырьем, материалами и полуфабрикатами, порядок и сроки вывоза готовой продукции, а также расчетов за изготовленную продукцию.

Невыполнение работодателем обязанности по обеспечению надомников сырьем, материалами, полуфабрикатами, необходимыми для выполнения трудовой функции, повлекшее отсутствие у работника объема работ, также является простоем не по его вине. В этом случае законодательство гарантирует надомнику сохранение средней заработной платы. Порядок и сроки вывоза готовой продукции, расчетов за нее должны быть определены таким образом, чтобы обеспечить соблюдение требований ст. 136 ТК РФ, возлагающей на работодателя обязанность по выплате работнику заработной платы не реже чем каждые полмесяца.

Невыполнение этой обязанности является основанием для привлечения работодателя к материальной ответственности по ст. 236 ТК РФ, предусматривающей выплату процентов за каждый день задержки работнику заработной платы. В соответствии со ст. 4, 142 ТК РФ надомник вправе отказаться от выполнения работы до погашения задолженности по за- работной плате. Время такого отказа также является простоем не по вине работника.

Надомник может выполнять работу с использованием принадлежащих ему инструментов и механизмов, а также приобретать за свой счет необходимые для этого материалы. В этом случае в трудовом договоре должно быть указано на использование надомником в процессе труда своих инструментов и механизмов, а также предусмотрена выплата компенсации и возмещения иных расходов, связанных с выполнением трудовых обязанностей.

Отсутствие в трудовом договоре условия о выплате работнику компенсации за использование инструментов и (или) механизмов не освобождает работодателя от обязанности по возмещению работнику расходов. В подобной ситуации размер данной компенсации определяется исходя из существующих показателей уменьшения балансовой стоимости используемых при выполнении работы инструментов и (или) механизмов за соответствующий период. Размер указанной компенсации в трудовом договоре также не может быть ниже этого показателя.

Работник может приобретать за свой счет сырье, материалы, полуфабрикаты, необходимые для выполнения трудовой функции на дому. Условие об этом также должно быть включено в трудовой договор. Работнику работодателем могут быть возмещены и не указанные в трудовом договоре расходы, если они понесены с ведома либо согласия полномочного представителя работодателя.

Поэтому работнику для получения возмещения расходов необходимо получить от полномочного представителя работодателя письменные гарантии. В этом документе полномочным представителем работодателя могут быть перечислены возможные расходы при выполнении работы на дому, которые будут возмещены работнику.

При выполнении надомником работы с использованием собственных инструментов и (или) механизмов, приобретении им за счет собственных средств материалов, необходимых для выполнения трудовых обязанностей, в трудовом договоре также должны быть определены порядок и сроки вывоза готовой продукции, а также расчетов с работников. В этом случае также должно быть обеспечено соблюдение правила о выплате надомнику заработной платы не реже чем каждые полмесяца.

Таким образом, трудовой договор с надомниками должен быть заключен с соблюдением требований трудового законодательства.

Однако помимо существенных условий, перечисленных в ч. 2 ст. 57 ТК РФ, в нем должны быть указаны следующие дополнительные существенные условия трудового договора: выполнение работы по месту жительства надомника обеспечение надомника инструментами и (или) механизмами, а также материалами работодателем либо использование надомником собственных инструментов и (или) механизмов, а также приобретение материалов, необходимых для выполнения работы, за счет собственных средств порядок выплаты компенсации и возмещения иных расходов, связанных с выполнением трудовых обязанностей, если они понесены надомником порядок и сроки вывоза готовой продукции, а также расчетов за изготовленную продукцию.

На надомников распространяется действующее законодательство с установленными в нем особенностями. В частности, надомники имею право на отпуск установленной законодательством продолжительности. Поэтому условия заключаемого с ними трудового договора не должны ухудшать их положение по сравнению с законодательством.

1. **Расторжение трудового договора с надомниками**

В ст. 312 ТК РФ говорится о том, что расторжение трудового договора с надомниками производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором. Следовательно, прекращение трудовых отношений с надомником может последовать как с применением предусмотренных в законодательстве оснований, так и оснований, которые указаны в заключенном с ним трудовом договоре.

Однако включение в трудовой договор надомника дополнительных оснований увольнения по инициативе работодателя является ограничением конституционного права на свободное распоряжение способностями к труду. В соответствии с ч. 3 ст. 55 Конституции РФ ограничение данного права может быть произведено только федеральным законом и лишь для достижения перечисленных в этой конституционной норме целей.

Очевидно, что трудовой договор не является федеральным законом, цели, перечисленные в ч. 3 ст. 55 Конституции РФ, путем введения дополнительных оснований для увольнения надомников также не могут быть достигнуты. Поэтому включение в трудовой договор, заключаемый с надомником, дополнительных по сравнению с законодательством оснований для его расторжения по инициативе работодателя противоречит законодательству.

Однако предоставление работнику дополнительных возможностей для увольнения по собственному желанию соответствует законодательству. В связи с чем включением в трудовой договор, заключаемый с надомником, дополнительных по сравнению с законодательством возможностей для увольнения по собственному желанию, например без соблюдения сроков предупреждения о предстоящем увольнении, улучшает положение работника по сравнению с ним, что соответствует требованиям ст. 9 ТК РФ.

1. **Задача №10**

ООО «Авангард» заключило с гражданкой Уваровой договор возмездного оказания услуг, в соответствии с которым она должна была предоставить услуги секретаря-референта (ответы на телефонные звонки, приём посетителей и пр.), а организация обязалась оплатить данные услуги по акту приёма-передачи оказанных услуг, подписываемому ежемесячно. Содержание данного акта приёма-передачи заключалось в том, что Уварова предоставила свои услуги, а организация оплатила их в сумме, установленной договором. После нескольких месяцев непрерывной работы Уварова заболела и смогла возобновить оказание услуг только спустя две недели. Однако директор ООО заявил, что в её услугах организация больше не нуждается, и сообщил об одностороннем прекращении договора. Уварова обратилась в суд с иском об восстановление на работу, полагая, что правоотношения носят трудовой, а не гражданско-правовой характер. Сформулируйте решение суда. В чём заключаются основные отличия трудовых и гражданско-правовых отношений?

***Ответ:***

Суд откажет в удовлетворении Иска гражданки Уваровой о восстановлении на работе поскольку заявленное Исковое требование не может быть применено к правоотношениям возникшим между Истцом (Гражданской Уваровой) и Отвечтиком (ООО «Авангард»).

Исходя из условий задачи следует, что гражданка Уварова заключила с ООО «Авангард» договор возмездного оказания услуг – вид гражданско-правового договора регулируемый гл. 39 Гражданского кодекса РФ. Согласно ст. 779 Гражданского кодекса РФ по договору возмездного оказания услуг Исполнитель обязуется по заданию Заказчика оказать услуги (выполнить определенные действия или осуществить определенную деятельность), а Заказчик обязуется принять оказанные услуги и оплатить их.

Основными отличиями трудовых и гражданско-правовых отношений являются:

1. По трудовому договору работник возмездно и лично выполняет в организации определенную трудовую функцию: инженера, экономиста, а не определенную работу или услугу, подчиняясь при этом установленным в организации правилам внутреннего трудового распорядка.

По гражданско-правовому договору лицо выполняет определенную услугу или работу. Он не подчинен правилам внутреннего трудового распорядка организации. Поэтому недопустимо в договоре гражданско-правового характера вносить следующую формулировку: "Лицо обязано соблюдать внутренний трудовой распорядок предприятия".

2. В трудовых отношениях работник занимает подчиненное положение по отношению к работодателю.

В гражданско-правовых отношениях действует принцип равенства сторон.

3. По трудовому договору работник имеет право на получение заработной платы не реже 2 раз в месяц.

По гражданско-правовому договору порядок выплаты вознаграждения может быть определен по соглашению сторон.

4. При трудовых отношениях работник выполняет трудовую функцию.

Гражданско-правовой договор направлен на получение конкретного овеществленного результата от выполненных работ, оказанных услуг. Таким образом, недопустима в договоре гражданско-правового характера формулировка, что лицо осуществляет функции, например, инженера на предприятии.

5. Трудовой договор может быть срочным только в строго определенных случаях.

Гражданско-правовой договор на выполнение работ или оказание услуг заключается на определенный срок или до возникновения результата.

Вместе с тем если в заключённом с лицом гражданско-правовом договоре содержаться условия или положения, свойственные только для трудового договора, например: "оплата согласна штатному расписанию", "соблюдение правил внутреннего распорядка", нечеткая формулировка предмета договора, то такой договор может быть признан трудовым в судебном порядке.

Также следует отметить, что при заключении гражданско-правового договора лицо, осуществляющее выполнение работ или оказание услуг, теряет ряд гарантий, которые оно бы получило, если бы работало по трудовому договору.

В частности, такими гарантиями являются:

* гарантии при выплате заработной платы (не реже 2 раз в месяц);
* гарантии при использовании отпусков (сохранение места работы, выплата отпускных);
* гарантии при направлении в командировку (сохранение места работы, оплата расходов);
* гарантии для лиц, совмещающих работу с обучением (сохранение места работы, отпуска);
* гарантии при расторжении трудового договора (выходное пособие, преимущественное право на оставлении на предприятии);
* гарантии при временной нетрудоспособности (сохранение места работы, оплата больничных листов);
* возмещение расходов при использовании личного имущества.

**Заключение**

В нашем государстве большинство услуг работников-надомников предоставляется минуя процедуру заключения трудового договора. Это происходит потому, что таким работникам проще и легче договориться со своим нанимателем-заказчиком устно, минуя утомительную процедуру беготни по кабинетам чиновников. При этом работники уклоняются от уплаты налога на прибыль с физических лиц. Эта проблема довольно остра в нашем обществе.

С одной стороны такие работники и рады бы платить все причитающиеся налоги в бюджет да только не находят поддержки со стороны соответствующих государственных органов в вопросе защиты их прав и интересов. Налоговая политика – это дорога с двусторонним движением, налогоплательщик платит государству часть своей прибыли, ожидая, что государство, со своей стороны сделает всё для обеспечения прав и законных интересов этого налогоплательщика. На практики данный принцип часто нарушается и баланс отношений теряется.

Если человек работая по основному месту работы, имеет дополнительный заработок в результате производства какой-либо работы или услуги на дому, не видит смысла в растрате своего времени на заключение трудового договора и исполнении обременительных бюрократических требований.

Реальный выход в такой ситуации можно найти посредством упрощения всех официальных процедур по заключению договора и уплате налога. Со временем меняется менталитет людей. Надеюсь, что в скором будущем люди в нашей стране (как на Западе) будут гордиться тем, что они платят все необходимые налоги государству, так как реально ощущают заботу и защиту их прав и интересов со стороны государства.

**Список литературы:**

1. Трудовой кодекс РФ
2. http://www.trudprava.ru