

УДК 349.2

**ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА
ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ**

Заболоцкая А.О.¹

студент

*Белгородский государственный национальный исследовательский
университет*

Белгород, Россия

Попкова А.И.

студент

*Белгородский государственный национальный исследовательский
университет*

Белгород, Россия

Аннотация

В мире активно применяются цифровые и информационные технологии, благодаря которым люди могут осуществлять свою трудовую функцию прямо из дома. В соответствии с этим появилась необходимость законодательного закрепления особенностей регулирования труда дистанционных работников. В связи с этим присутствуют определенные проблемы регулирования данного вида деятельности, поскольку он отличается от обычного взаимодействия в офисе работника и работодателя. В данной статье выявляются проблемы регулирования на основе анализа трудового законодательства Российской Федерации и различных научных

¹ *Научный руководитель: Сороколетова М.А., старший преподаватель кафедры трудового и предпринимательского права, Белгородский государственный национальный исследовательский университет, Белгород, Россия*
Sorokoletova M.A., Senior lecturer at the Department of Labor and Business Law The National Research University, «Belgorod State University», Belgorod, Russia

работ авторов посвященной теме. Также в статье представлены пути решения данных проблем.

Ключевые слова: дистанционный труд, удаленная занятость, правовое регулирование, профсоюзы, несовершеннолетние работники, охрана труда, электронный документооборот.

PROBLEMS OF LEGAL REGULATION OF REMOTE WORKERS

Zabolotskaya A.O.

student

The National Research University «Belgorod State University»

Belgorod, Russia

Popkova A.I.

student

The National Research University «Belgorod State University»

Belgorod, Russia

Abstract

Digital and information technologies are actively used in the world, thanks to which people can carry out their work function directly from home. In accordance with this, there is a need to legislate the specifics of regulating the work of remote workers. In this regard, there are certain problems regulating this type of activity, since it differs from the usual interaction in the office of an employee and an employer. This article identifies regulatory issues based on an analysis of the labor legislation of the Russian Federation and various scientific papers by the authors devoted to the topic. The article also presents ways to solve these problems.

Key words: remote labor, remote employment, legal regulation, trade unions, underage workers, labor protection, electronic document management.

Современный этап развития трудовых отношений характеризуется активным внедрением цифровых технологий и расширением форм гибкой занятости. Одним из наиболее значимых трендов стало распространение

дистанционного труда — формата, при котором работник выполняет свои обязанности вне стационарного рабочего места, используя информационно-коммуникационные технологии.

Актуальность темы исследования обусловлена масштабным ростом числа дистанционных работников в России и мире. Ключевой импульс этому процессу придала пандемия COVID-19: в 2020 году многие организации были вынуждены экстренно переводить сотрудников на удалённый режим работы. Однако и после снятия ограничений дистанционный формат сохранил популярность, став устойчивой частью современного рынка труда.

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации в 2021 году отметило, что после пандемии в дистанционном формате все равно продолжали работать 30 000 россиян. Котяков А. О., который занимает должность Министра Министерства труда и социальной защиты РФ отмечал, что «после спада пандемии коронавируса и отмены режима «нерабочих дней» число дистанционных работников уменьшилось, но не столь значительными темпами, как этого многие ожидали: 3,7 млн работников выполняли работу дистанционно в начале января 2021 г. и около трех млн - в сентябре 2021 г.» [5]. Данные сведения говорят, о том, что граждан привлекает возможность удаленной работы.

В конце XX века профессор университета Южной Калифорнии Джек Ниллес ввел такое понятие как «телекомьютинг». Данный термин означает работу, которая выполняется вдали от обычного места работы в течении определенного времени, используя компьютерные технологии [6].

До 2021 года в России существовала путаница между терминами «дистанционная работа» и «удаленная работа». С принятием Федерального закона от 08.12.2020 №407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удалённой)

работы» данные термины официально стало синонимами. Согласно ч. 1 данного закона в статью 312.1 изложить в следующей редакции: «Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовой функцией дистанционно) является выполнение определенной трудовой функцией 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, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования» [2].

Правовое регулирование труда дистанционных работников в РФ закреплено в главе 49.1 Трудового кодекса РФ. Существование специальной нормативной базы не исключает проблемы в практике применения норм, регулирующих дистанционную трудовую деятельность. Данные проблемы затрагивают не только интересы работников, такие как гарантии, охрану труда, оплату, но и интересы работодателя, например, контроль, организация взаимодействия, учет рабочего времени. По мнению Е.В. Кисилевой, «потребность в дистанционной занятости возникает в условиях экономического кризиса, роста уровня безработицы, обостряющих проблему поиска новых путей для трудоустройства. Данные факторы способствуют распространению такой нетипичной формы занятости как дистанционный труд» [3].

В 2013 году российское трудовое законодательство претерпело важное изменение: в Трудовой кодекс РФ была включена глава 49.1. Нормативный

акт впервые закрепил юридическое определение дистанционной работы, регламентировал использование электронного документооборота во взаимодействии сторон трудовых отношений и установил комплекс правовых и технических правил организации такого формата занятости — в том числе порядок заключения, корректировки и прекращения трудовых договоров с дистанционными работниками.

Существенными проблемами правового регулирования дистанционных работников являются:

Во-первых, глава 49.1 ТК РФ, регулирующая дистанционную работу, не содержит норм об участии дистанционных работников в деятельности профсоюзов и коллективных переговорах. Это создает правовую неопределенность и снижает уровень защиты их трудовых прав. Ключевыми причинами данной проблемы является географическая разобщенность, то есть работники находятся в разных регионах/странах, и при этом сложно организовать очные собрания и переговоры. Также причиной является низкая профсоюзная активность — среди дистанционных работников меньше членов профсоюзов, что ослабляет коллективную защиту. Для решения данной проблемы можно дополнить данную главу нормами о праве дистанционных работников вступать в профсоюзы, получать информацию о деятельности профсоюзов. Также можно закрепить формы дистанционного участия, создать цифровые платформы для работы профсоюзов.

Во-вторых, глава 49.1 Трудового кодекса РФ не предусматривает специальных норм, которые должны регулировать труд несовершеннолетних лиц, выполняющих свои трудовые функции в дистанционном формате. Поскольку трудовая деятельность несовершеннолетних лиц является особым объектом правового регулирования. Помимо общих норм, которые касаются труда

несовершеннолетних лиц, в главе 49.1 также должны быть прописаны более детально особенности работы несовершеннолетних лиц в дистанционном формате. Это как минимум связано с тем, что несовершеннолетние лица по сравнению с совершеннолетними работниками менее способны к самодисциплине, а в дистанционной занятости она необходима. Для этого как минимум можно установить дополнительные возрастные ограничения, которые будут касаться только труда несовершеннолетних лиц именно в дистанционном формате [7].

В-третьих, Трудовой кодекс РФ не предусматривает специального порядка расторжения трудового договора именно для дистанционных работников (за исключением отдельных положений ст. 312.8 ТК РФ). Это порождает ряд практических сложностей при прекращении трудовых отношений в удаленном формате, а именно сложности с фиксацией оснований увольнения, например, ст. 312.8 ТК РФ допускает увольнение за отсутствие взаимодействия с работодателем более двух рабочих дней подряд без уважительной причины однако: не определен порядок фиксации факта отсутствия связи; не установлены способы уведомления работника о необходимости дать объяснения; нет четкого перечня уважительных причин для отсутствия связи.

В-четвертых, Макарова В.С. в своей научной статье выявляет такую проблему, как сложность разрешения споров с дистанционными работниками, которые находятся за пределами Российской Федерации. «Так, например, если такой работник находится за пределами Российской Федерации, то применение российского трудового законодательства может быть затруднено» [4]. Согласно ст. 13 Трудового кодекса РФ «Федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, действуют на всей территории

Российской Федерации, если в этих законах и иных нормативных правовых актах не предусмотрено иное» [1]. Решением данной проблемы может стать разработка четкого механизма по регулированию судебных споров между работодателями и работниками.

Развитие дистанционного труда в России сдерживается не только пробелами в правовом регулировании, но и рядом иных факторов. Среди них — недостаточный уровень контроля со стороны работодателей, что нередко приводит к снижению продуктивности персонала. Кроме того, среди работодателей сохраняется устойчивый стереотип о преимущественной эффективности офисной работы: многие руководители по-прежнему считают, что результативность труда напрямую зависит от присутствия сотрудника в офисе.

Таким образом, для развития дистанционной занятости работников необходимо дополнить главу 49.1 Трудового кодекса нормами о профсоюзной деятельности дистанционных работников и защите прав несовершеннолетних, уточнить порядок расторжения трудовых договоров, закрепив тем самым процедуры фиксации оснований увольнения и уведомления работников, разработать механизмы регулирования трансграничных трудовых споров с учетом международных соглашений, проводить просветительскую работу среди работодателей и работников о преимуществах и особенностях дистанционной занятости труда. Совершенствования правового регулирования и создание благоприятных организационных условий, позволят максимально использовать потенциал дистанционного труда, при этом обеспечивая баланс интересов работников и работодателей.

Библиографический список:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – N 1. Ст. 424 – ст. 13.
2. Федеральный закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» от 08.12.2020 N 407-ФЗ (последняя редакция) // Собрание законодательства № 50 от 14 декабря 2020 г. (Части I-III) – Ст. 2 – ст. 1.
3. Киселева, Е.В. Развитие дистанционного труда в России: преимущества и недостатки / Е.В. Киселева // Известия Алтайского государственного университета. – 2018. – №6. – С. 162-164 – с. 163.
4. Маркова, В. С. Проблемы правового регулирования дистанционного формата работы / В. С. Маркова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2025. — № 22 (573). — с. 530. — URL: <https://moluch.ru/archive/573/125989>.
5. Минтруда оценило число россиян на удаленке. URL: <https://www.forbes.ru/biznes/438827-mintrud-ocenili-cislo-rossian-na-udalenoj-rabote-v-3-mln-selovek> (дата обращения: 22.03.2026).
6. Парягина, О.А., Барнакова, Е.В. Дистанционный труд: особенности и проблемы правового регулирования / О.А. Парягина, Е.В. Барнакова // Глаголь правосудия. – 2017. – №. – С. 3-6. – с. 4.
7. Слугина, М.В., Яворская, С.А. Проблемные аспекты правового регулирования труда дистанционных работников в России / М.В. Слугина, С.А. Яворская // Аллея науки. – 2020. №4. – С. 466-471 – с. 448