

УДК 349.2

**ГИБРИДНАЯ И ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА: ВЫЗОВЫ ДЛЯ
ТРУДОВОГО ПРАВА В ЭПОХУ ЦИФРОВИЗАЦИИ**

Коломиец В. А.

студентка,

*Белгородский государственный национальный исследовательский университет,
Белгород, Россия*

Метальникова Ю.Е.

научный руководитель, ассистент,

*Белгородский государственный национальный исследовательский университет,
Белгород, Россия*

Гусакова Ю.С.

научный руководитель, к. ю. н., доцент,

*Белгородский государственный национальный исследовательский университет,
Белгород, Россия*

Аннотация: Настоящая статья посвящена анализу правовых аспектов гибридной и дистанционной работы в условиях цифровизации. Пандемия COVID-19 и последующее развитие цифровых технологий ускорили переход к гибким формам занятости, выявив существенные пробелы в правовом регулировании и породив ряд правовых коллизий. Это требует системного анализа действующих норм и выработки предложений по адаптации трудового законодательства к современным реалиям.

Ключевые слова: гибридная работа, дистанционная работа, трудовое право, цифровизация, охрана труда, рабочее время, мониторинг труда.

***HYBRID AND REMOTE WORK: CHALLENGES FOR LABOR LAW IN THE
AGE OF DIGITALIZATION***

Kolomiets V. A.

Student,

Belgorod State National Research University,

Belgorod, Russia

Metalnikova Y. E.

scientific supervisor, assistant,

Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

Belgorod State National Research University,

Belgorod, Russia

Gusakova Y. S.

scientific supervisor, Candidate of Law Sciences, Associate Professor,

Belgorod State National Research University,

Belgorod, Russia

Abstract: This article is devoted to the analysis of the legal aspects of hybrid and remote work in the context of digitalization. The COVID 19 pandemic and the subsequent development of digital technologies accelerated the transition to flexible forms of employment, revealing significant gaps in legal regulation and giving rise to a number of legal conflicts. This requires a systematic analysis of current regulations and the development of proposals for adapting labor legislation to modern realities.

Keywords: hybrid work, remote work, labor law, digitalization, labor protection, working hours, labor monitoring.

Современная эпоха цифровизации радикально трансформирует рынок труда, формируя новые модели организации трудовой деятельности. Широкое распространение информационно-коммуникационных технологий, глобальные вызовы последних лет (в т.ч. COVID 19) и развитие цифровой инфраструктуры привели к масштабному внедрению гибридной и дистанционной работы как устойчивых форматов занятости.

Согласно актуальным статистическим данным на 2025 год, четверть трудоспособного населения страны (25%) осуществляет трудовую деятельность в удаленном формате — как полностью, так и частично, что демонстрирует умеренный рост по сравнению с показателем 2022 года (19%). За четырехлетний период (с 2022 по 2026 год) существенно увеличился спрос на полную удаленную занятость — показатель вырос вдвое, с 8% до 16%. Заметно

укрепились позиции гибридного формата работы, продемонстрировав рост в 1,5 раза — с 23% до 34% [5].

Рост данной формы занятости обусловлен не только технологическим развитием, но и тем, что законодательство теперь признаёт дистанционную работу равноправной формой реализации трудовых отношений, при которой за работником сохраняются все основные трудовые гарантии, предусмотренные ТК РФ.

Основа правового регулирования дистанционной занятости заложена в ст. 312.1–312.9 Трудового кодекса РФ [1].

Дистанционной (удаленной) работой является 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, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе.

Дистанционная работа может быть:

1. **Постоянной** - формат трудовой деятельности, при котором сотрудник осуществляет свои профессиональные обязанности дистанционно на протяжении всего периода действия заключенного трудового соглашения с работодателем.

2. **Временной** - характеризуется ограниченным периодом выполнения трудовых функций вне офиса. Данный формат предусматривает срок реализации рабочих задач, не превышающий шести месяцев. Условия такой формы работы

Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

закрепляются либо в трудовом договоре, либо в дополнительном соглашении к нему.

3. Периодическая/гибридная/комбинированная/смешанная предусматривает чередование периодов выполнения трудовых обязанностей в дистанционном формате с периодами работы на стационарном рабочем месте. Данный формат определяется условиями трудового договора или дополнительного соглашения, что позволяет гибко сочетать различные формы трудовой деятельности.

Данные режимы прямо следуют из содержания статей 312.1 и 312.2 ТК РФ, которые допускают как изначальное установление дистанционного формата при заключении трудового договора, так и перевод уже работающего сотрудника на временную либо гибридную дистанционную работу по соглашению сторон.

Согласно положениям статьи 312.6 ТК РФ, на работодателе лежит обязанность обеспечить дистанционных работников полным комплектом технических средств для выполнения трудовых функций — в том числе оборудованием, ПО и средствами защиты данных [7, 168]. Если же дистанционный работник с согласия или ведома работодателя использует для работы собственное или арендованное оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, работодатель обязан выплатить ему компенсацию за их использование, а также возместить расходы, связанные с этим. К таким расходам относятся затраты на интернет, мобильную связь, электроэнергию, приобретение программного обеспечения (антивирусов, редакторов и т. д.).

Цифровизация трудовых отношений дистанционных и гибридных работников обладает рядом положительных возможностей. К примеру, дистанционные и гибридные форматы работы позволяют сотрудникам самостоятельно планировать график, учитывая личные обстоятельства. Это особенно ценно для родителей, людей с заботой о близких или тех, кто живёт в регионах с сложными климатическими условиями. Гибридный формат даёт

Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

возможность чередовать работу в офисе и дома, что снижает усталость и риск выгорания.

Еще одним преимуществом является возможность дистанционного обучения сотрудников [6, 88]. Цифровые платформы предоставляют доступ к онлайн-курсам, вебинарам, интерактивным материалам для обучения и повышения квалификации. Виртуальная реальность (VR) ускоряет процесс обучения стажёров и повышения квалификации действующих сотрудников. Главное, чтобы образовательная организация имела лицензию на обучение по данной программе повышения квалификации. [2, 42]

Несмотря на значительные изменения в законодательстве, правовое регулирование комбинированной (гибридной) и дистанционной работы в России, сталкивается с рядом проблем, связанных с адаптацией традиционных норм трудового права к цифровым реалиям [3, 11].

Одной из ключевых сложностей является определение границ рабочего времени при дистанционной и гибридной работе. В удалённом режиме сложно зафиксировать, где заканчивается «рабочий день», что создаёт риски споров о переработках. Согласно ст. 312.4 ТК РФ, время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время. Это означает, что любая коммуникация за пределами установленного рабочего графика должна оплачиваться как сверхурочная работа. Однако сам режим рабочего времени при дистанционной работе, если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором, устанавливается работником по своему усмотрению. Это создаёт неопределённость: работник может самостоятельно определять график, но при этом обязан реагировать на запросы работодателя в рамках согласованного порядка взаимодействия.

Работодатели часто используют электронные системы фиксации времени, но суды требуют учитывать не только метрики активности, но и фактические объёмы задач. Например, Седьмой кассационный суд общей юрисдикции от 02.12.2025 № 88-15507/2025 рассмотрел дело, связанное с неоплатой времени Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

работника, которое он проводил на онлайн-совещаниях за пределами установленного рабочего дня и признал ее сверхурочной [4].

Таким образом, можно заключить, что при гибридном графике необходимо чётко оговаривать в документах периоды офисной и удалённой работы, порядок их чередования, а также режим взаимодействия в разные периоды. Если же в договоре или дополнительном соглашении не оговорен и не установлен график работы дистанционного сотрудника, то целесообразно законодательно закрепить так называемое «право на отключение». Суть этого права заключается в том, что работодатель не вправе требовать от дистанционного работника быть на связи или выполнять трудовые обязанности вне официально установленного рабочего времени — если только иное прямо не прописано в договорных документах. Подобный подход уже успешно реализован в ряде зарубежных стран, таких как Франция, Испания, Португалия, Ирландия.

Библиографический список:

1. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2025, с изм. от 06.02.2026) // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 01.04.2026).
2. Карпова, Е. В. Проблемы повышения качества образования в процессе преподавания дисциплин, связанных с реализацией права на труд: юридический и педагогический аспекты / Е. В. Карпова, Н. А. Рубанова // Юридическое образование и наука. — 2020. — № 7. — С. 40–44.
3. Костян, И. А. Трудовое право и цифровая экономика: сочетаются ли они? / И. А. Костян, А. М. Куренной, Г. В. Хныкин // Трудовое право в России и за рубежом. — 2017. — № 4. — С. 10–12.
4. Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 02.12.2025 № 88-15507/2025. — Режим доступа — URL: <https://www.v2b.ru/documents/opredelenie-7-ksoyu-ot-02-12-2025-88-15507-2025/> (дата обращения: 01.04.2026).

5. Работа из дома как новая норма : аналитический обзор/ Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ). — Москва, 2024. — Режим доступа — URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/rabota-iz-doma-kak-novaja-norma> (дата обращения: 01.04.2026).

6. Рубанова, Н. А. К вопросу об особенностях трудовых отношений и современной цифровизации / Н. А. Рубанова // Вопросы российского и международного права. — 2021. — Т. 11, № 3А. — С. 84–91.

7. Филипова, И. А. Трудовое право: вызовы информационного общества / И. А. Филипова // Право. Журнал Высшей школы экономики. — 2020. — № 2. — С. 162–182.