

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Шихов Р.М., Магомедова А.Г. Дистанционный труд: проблемы правового регулирования // Human Progress. 2024. Том 10, Вып. 7. С. 33. URL: [http://progress-human.com/images/2024/Tom10\\_7/Shikhov.pdf](http://progress-human.com/images/2024/Tom10_7/Shikhov.pdf) DOI 10.46320/2073-4506-2024-7a-13.

## **ДИСТАНЦИОННЫЙ ТРУД: ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ**

**Шихов Расул Мурадович**

магистрант,  
кафедра гражданского права  
Дагестанский государственный университет  
г. Махачкала, Российская Федерация

**Магомедова Амина Геннадьевна**

доцент,  
кафедра гражданского права  
Дагестанский государственный университет  
г. Махачкала, Российская Федерация

**Аннотация.** В статье рассматриваются основные особенности регулирования труда дистанционных работников в Российской Федерации. заключение трудового договора, его содержание, расторжение и охрана труда. Перечисляются проблемы законодательного регулирования труда дистанционных работников. Предлагаются пути их решения. Приводятся примеры из судебной практики. Говорится, что изменения, внесенные в ТК РФ в 2020 г., обобщили и юридически оформили правила применения дистанционной работы, однако некоторые статьи все еще требуют дополнительных разъяснений. Сделаны выводы о необходимости дальнейшего совершенствования норм, регулирующих труд дистанционных работников.

**Ключевые слова:** дистанционные работники, рабочий процесс, трудовой договор, дополнительное соглашение, письменное соглашение, обмен электронными документами.

Институт регулирования труда дистанционных работников — один из наиболее молодых институтов трудового права, регулирующих нетипичную занятость как в России, так и во всем мире [1, с. 345]. В связи с этим надо отметить, что в 2013 г. в Трудовой кодекс РФ были введены глава 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников» и термин «дистанционная работа».

Что же следует считать дистанционной работой? В соответствии со ст. 312.1 Трудового кодекса РФ дистанционной работой следует считать 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" [6]. Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе. Основные аспекты взаимодействия дистанционного работника и работодателя отображаются в тексте трудового договора о дистанционной работе или в особом локальном нормативном акте в официальном порядке, утвержденном работодателем [2, с. 239].

Однако на практике, когда возникла необходимость введения дистанционного труда, выявились законодательные пробелы в его применении. Основной проблемой стало то, что такая организация труда прямо не была предусмотрена в законодательстве РФ. О том, что требуются поправки в законодательство относительно дистанционной работы отметил В.В. Путин на совещании 2020 г. Так встал вопрос о совершенствовании дистанционных форм труда. Вследствие этого в январе 2021 г. официально вступил в силу Федеральный закон от 08.12.2020 г. № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной работы и временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях». То есть законодатель быстро отреагировал на изменения, вызванные введением ограничительных мер по профилактике распространения новой коронавирусной инфекции [5].

Надо сказать, что в правовом регулировании дистанционного труда существуют свои особенности. Одной из особенностей следует считать необходимость установления ясных взаимоотношений между работодателем и сотрудником. Работодатель обязан заключить с дистанционным работником трудовой договор или другой документ, который будет определять условия работы. Содержание трудового договора о дистанционной работе, предоставление документов, необходимых для его заключения, и оформление приема на работу определяются соответственно нормами ст. 57, 65 и 68 ТК РФ с учетом особенностей, установленных ст. 312.1–312.4 ТК РФ. Особенности заключения и изменения условий трудового договора о дистанционной работе установлены в ст. 312.2 ТК РФ.

В связи со сказанным особый интерес вызывает анализ проблем, возникающих при реализации законодательства в данной сфере.

Одной из ключевых проблем является определение статуса дистанционных работников [1, с. 348]. Размытость границ между традиционными формами занятости и новыми, основанными на удаленной работе, создают неопределенность в сфере применения трудового законодательства.

Проблемой является и то, что дистанционные работники не всегда имеют доступ к традиционным формам корпоративных льгот и гарантий, предоставляемым офисным работникам. У них возникают сложности в случае болезни и временной нетрудоспособности.

В качестве существенной проблемы выступает необходимость осуществления эффективного контроля со стороны работодателя за ходом работы и достижением поставленных задач дистанционным работником, что требует установления определенных рамок в отношении рабочего времени. Необходимо создание четких механизмов проверки и подтверждения отработанного времени и выполненного объема работ. Вследствие характера такой работы требуются новые способы обмена информацией между работником и работодателем, что усугубляется различными часовыми поясами, в которых они могут находиться.

Кроме того, остаются актуальными вопросы обеспечения безопасности и конфиденциальности информации. Сведения организации могут оказаться на персональных устройствах работника, в связи с чем возникает риск их утечки. Значимой проблемой является также недостаточная защита прав и законных интересов дистанционных работников, что может стать причиной неоправданно заниженной зарплаты [3, с. 120].

Как известно, соглашение между сторонами трудового договора, его содержание, условия выполнения трудовых обязанностей работником может установить суд на основании не только письменного трудового договора либо представленных документов, но и иных доказательств достоверного характера, которые могут быть использованы по законодательству. Так как заключение трудового договора с дистанционными работниками обладает своей спецификой, оно может быть в виде письменного соглашения и в виде обмена электронными документами согласно статье 312.3 ТК РФ. Естественно, что письменная форма в данном случае весьма затруднительна.

К тому же согласно статье 312.6 Кодекса дистанционные работники вправе с согласия работодателя использовать для своей трудовой деятельности собственное или арендованное оборудование, программное обеспечение и прочие средства. За их применение должна быть предоставлена компенсация, которую платит работодатель. Однако из статьи невозможно

понять, какие средства должны быть компенсированы. На практике сотрудникам компенсировали лишь расходы на Интернет, а не на электроэнергию, дополнительную мебель и оборудование, вследствие чего дистанционные работники обращаются в суд.

Приведем пример. В Воронежском Коминтерновском районном суде было рассмотрено дело по иску Ф. к АО «ФАСП» о взыскании компенсации за дистанционную работу. Суд установил, что Ф. на один месяц была переведена на дистанционную работу» по причине эпидемиологической ситуации. Срок в дальнейшем был продлен. Тем не менее, Ф. уволили с работы согласно статье 81 ТК РФ, но согласно решению суда, она была восстановлена. В ее пользу с ответчика была взыскана заработная плата за все время вынужденного прогула. Однако в соответствии с апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Воронежского областного суда данное решение Воронежского районного суда было отменено. Не согласившись с этим решением, Ф. обратилась в суд с иском, указав, что все это время она выполняла работу дистанционно, используя для работы собственный компьютер, электричество и интернет. К тому же при этом произошел износ компьютера, в связи с чем Ф. израсходовала свои денежные средства на ремонт оборудования. Однако ответчик не возместил ей расходы по использованию личного оборудования, не был установлен размер возмещения расходов вследствие того, что отсутствовало соглашение между ними и эти расходы не закреплены трудовым договором.

В обоснование своих требований Ф. потребовала взыскания компенсации. Ответчик Акционерное общество «ФАСП» не согласилось с данными требованиями и возражало против удовлетворения иска, ссылаясь на пропуск истцом срока обращения в суд. Работодатель и работник переписывались между собой по поводу исполнения трудового договора через корпоративную электронную почту. Изучив представленные доказательства и значимые для дела обстоятельства, суд сделал вывод о том, что иск должен быть удовлетворен. Решение суда было основано на том, что на день обращения в суд Ф. была работником «ФАСП». Поэтому невыплата компенсации носит длящийся характер. Суд также исходил из того, что работник имеет право на выплату компенсации за использование собственного или взятого в аренду оборудования. В связи со сказанным суд признал невыплату акционерным обществом компенсации Ф. за дистанционную работу незаконной и взыскать с «ФАСП» в пользу Ф. компенсацию<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Решение Коминтерновского районного суда г. Воронежа № 2-4702/23 от 29 ноября 2023 года. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/PKdt5c5Yl6mO/> (дата обращения: 08.06.2024).

В данной ситуации полагаем, что следовало бы закрепить такие вопросы в локальном акте, коллективном договоре или соглашении к нему.

Еще пример. В суде г. Буденновска было рассмотрено дело М. к учреждению культуры Буденновский краеведческий музей (МУК) о взыскании заработной платы и компенсации морального вреда. Судом установлено, что М. работала дистанционно в должности старшего научного сотрудника. Согласно постановлению администрации МУК, было преобразовано и на его базе создан филиал. Служащим филиала была установлена ежемесячная стимулирующая выплата и стопроцентная надбавка. Однако стимулирующие выплаты за некоторое время не выплачивались, и осталась задолженность за это время. Выплаты за выслугу лет не были начислены. Ф. считает, что ее служебные показатели были игнорированы, а ее премии необоснованно занижены. Директор музея приказ об отмене дистанционной работы в связи с производственной необходимостью направил по электронной почте. М. полагает, что директор не назвал ей точные причины смены должности и места работы, и своего согласия на это она не давала и продолжать исполнение трудовых обязанностей не отказывалась. Однако ее уволили с работы с формулировкой в связи с отказом выполнять работу, и она считает это увольнение незаконным. В связи с несвоевременным получением трудовой книжки у нее возникли проблемы с поиском работы. Считает, что ей были причинены нравственные страдания из-за отсутствия выплат и компенсаций.

Суд, исследовав материалы дела, решил требования М. удовлетворить частично по следующим основаниям: помимо трудового договора с ней были заключены дополнительные соглашения, согласно которым был увеличен размер заработной платы, и она была переведена на должность старшего научного сотрудника с должности методиста. Приказом директора дистанционный режим был изменен на работу по месту нахождения учреждения. С учетом срока выполнения М. трудовой функции согласно дополнительным соглашениям и изменениям условий трудового договора, а также того, что она была своевременно извещена о реорганизации учреждения, суд сделал вывод о законности увольнения М. Не отправление заказного письма на бумажном носителе не свидетельствует об отсутствии законного основания у работодателя для ее увольнения. Ей были начислены денежные средства, произведен перерасчет, однако несвоевременно, что подтверждает нарушение прав работника. При этом суд считает обоснованным доводы ответчика об отсутствии оснований для выплаты М. стимулирующей надбавки за интенсивность из-за того, что данный приказ утратил силу в связи с реорганизацией. К тому же М. не предоставила доказательств добросовестного исполнения своих обязанностей, поэтому в этой части требование не подлежит удовлетворению. Руководствуясь сказанным и законом суд решил: взыскать с МУК в пользу

М. компенсацию морального вреда, недополученные ежемесячную выплату за выслугу лет и премии, указать основания снижения премий по итогам труда, обязать сделать перерасчет и взыскать все выплаты<sup>2</sup>.

Таким образом, из данного примера можно увидеть, что при нарушении прав работника, добросовестно выполняющего рабочие функции на удаленной работе, даже при переводе на рабочее место, организации должна будет компенсировать все выплаты работнику.

Тем не менее, ряд вопросов касательно дистанционного труда не был разрешен, к примеру, вопрос об изменении условий о дистанционной работе в законодательстве. Например, в статьях 312.1 (ч. 2) и 312.9 Кодекса.

Следовательно, изменения, внесенные в ст. 312.4 ТК РФ были внесены для создания условий с целью защиты дистанционных работников от необоснованных переработок. Однако до конца этот вопрос не решен. В части 1 данной статьи режим работы устанавливается, помимо трудового договора, дополнительного соглашения, коллективным договором и локальным нормативным актом. Согласно ч. 6 этой же статьи «время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время» [4, с. 147].

Немаловажной проблемой является вопрос об увольнении дистанционного работника за прогул. Ее решения дано в ч.1 статьи 312.8 ТК РФ. Однако не решен вопрос о соотношении понятий прогула и невзаимодействия с работодателем согласно ч. 1 ст. 312.8 ТК РФ.

Приведем пример. Волжский районный суд г. Саратова, рассмотрев дело по исковому заявлению И. к ООО «Юнитнефтегаз» о признании незаконным приказа об увольнении, установил следующее. Данный приказ истец считает незаконным, поскольку он был вынесен в период осуществления им трудовой деятельности дистанционно, кроме того, приказ был вынесен до истечения срока, предоставленного И. для дачи объяснений. Суд пришел к следующим выводам. Трудовой договор о дистанционной работе и соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе могут заключаться путем обмена электронными документами. Местом заключения трудового договора о дистанционной работе, соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе указывается место нахождения работодателя. Одним из обязательных для включения в трудовой договор является условие о

---

<sup>2</sup> Решение Буденновского городского суда Ставропольского края по делу № 2-1295/2023 от 08.08.2023 года. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/NZM1WarHxZ1y/> (дата обращения: 15.10.2024).

месте работы. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание в виде увольнения. Юридически значимым обстоятельством для этого является отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин. В судебном заседании по данному делу было установлено, что между истцом и ответчиком был заключен трудовой договор, по условиям которого местом работы работника определен офис работодателя. Генеральным директором общества были составлены акты о нарушении трудовой дисциплины ввиду отсутствия И. на рабочем месте более 4 часов. Таким образом, суд пришел к выводу о том, что увольнение было произведено незаконно, на основании чего суд решил иски требования И. удовлетворить<sup>3</sup>.

Как представляется, отсутствие взаимодействия работника с работодателем является прогулом, на что следует отразить в статье 312.8 и внести дополнения в статью 192 ТК РФ.

В заключение сделаем ряд выводов.

Изменениями, внесенными в Трудовой кодекс в 2020 г., были юридически оформлены правила применения дистанционного труда для ликвидации правовой неопределенности и пробелов законодательства. Тем не менее, применение ряда статей нередко вызывает конфликты, в связи с чем необходимо их дополнительное разъяснение.

Следовательно, нормы правового регулирования дистанционного труда должны быть скорректированы, так как в них имеются пробелы и неточности.

### Список литературы

1. Игнатенко Р.М., Шляхов Е.Д. Особенности регулирования труда дистанционных работников // Теория права и межгосударственных отношений. 2022. Т. 1. № 6 (26). С. 345–352.
2. Оганезова Е.В. Юридические особенности регулирования труда дистанционных работников // Вопросы устойчивого развития общества. 2020. № 6. С. 238-242.
3. Афанасьев А.В., Быкадорова Е.В. Актуальные проблемы и особенности правового регулирования дистанционных работников // юридический вестник ДГУ. 2023. Т. 47. № 3 (67). С. 118–123.

---

<sup>3</sup> Решение Волжского районного суда города Саратова по делу № 2-2741/2023 от 12 июля 2023 года. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/GFXh1rVFq5dl/> (дата обращения: 08.06.2024).

4. Романовская (Князева) Н.А. Правовое регулирование дистанционных трудовых отношений: обеспечение баланса интересов работников и работодателей // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право. 2022. № 3 (50). С. 142-152.
5. Хромова Д.Д. Особенности правового регулирования труда дистанционных работников в России: обзор изменений в трудовом законодательстве и основные проблемы // Вектор экономики. 2021. № 6 (60).С. 3.
6. Кузнецов В.В., Чепурнов В.А. Дистанционный труд в России: особенности регулирования труда дистанционных работников // Научный электронный журнал Меридиан. 2020. № 14 (48). С. 222.

## REMOTE WORK: PROBLEMS OF LEGAL REGULATION

**Shikhov Rasul Muratovich**

Master's Student,  
Department of Civil Law  
Dagestan State University  
Makhachkala, Russian Federation

**Magomedova Aminat Gennadievna**

Associate Professor,  
Department of Civil Law  
Dagestan State University  
Makhachkala, Russian Federation

**Annotation.** The article discusses the main features of the regulation of remote workers in the Russian Federation: the conclusion of an employment contract, its content, termination and labor protection. The problems of legislative regulation of the work of remote workers are listed. The ways of their solution are proposed. Examples from judicial practice are given. It is said that the changes made to the Labor Code of the Russian Federation in 2020 generalized and legally formalized the rules for the use of remote work, however, some articles still require additional clarifications. Conclusions are made about the need to further improve the rules governing the work of remote workers.

**Key words:** remote workers, work process, employment contract, additional agreement, written agreement, exchange of electronic documents.

### References

1. Ignatenko R.M., Shlyakhov E.D. Peculiarities of labor regulation of remote workers // Theory of law and interstate relations. 2022. Vol. 1. No. 6 (26). pp. 345-352.
2. Oganezova E.V. Legal features of regulating the work of remote workers // Issues of sustainable development of society. 2020. No. 6. pp. 238-242.
3. Afanasyev A.V., Bykadorova E.V. Actual problems and features of legal regulation of remote workers //Legal Bulletin of DSU. 2023. Vol. 47. No. 3 (67). pp. 118-123.
4. Romanovskaya (Knyazeva) N.A. Legal regulation of remote labor relations: ensuring a balance of interests of employees and employers // Bulletin of Voronezh State University. Series: Law. 2022. No. 3 (50). pp. 142-152.
5. Khromova D.D. Features of legal regulation of remote workers in Russia: an overview of changes in labor legislation and the main problems // Vector of Economics. 2021. No. 6 (60).P. 3.

---

6. Kuznetsov V.V., Chepurnov V.A. Remote labor in Russia: peculiarities of regulating the labor of remote workers // Scientific electronic journal Meridian. 2020. No. 14 (48). p. 222.