

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

О.Е. Москаева, студент

Научный руководитель: В.М. Сайфутдинова, старший преподаватель

Уфимский университет науки и технологий

(Россия, г. Уфа)

DOI:10.24412/2500-1000-2026-6-2-315-319

Аннотация. В статье исследуются особенности правового регулирования дистанционной работы в Российской Федерации в условиях цифровизации трудовых отношений. Рассматриваются положения главы 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации, регулирующие порядок заключения, изменения и прекращения трудового договора с дистанционным работником, использование электронного документооборота, вопросы охраны труда и компенсации расходов. Особое внимание уделяется проблемам правоприменительной практики, связанным с определением правового статуса дистанционного работника, обеспечением права на отдых, использованием цифровых средств контроля и возмещением расходов, возникающих при выполнении трудовой функции вне места нахождения работодателя. На основе анализа российского законодательства, судебной практики и зарубежного опыта сформулированы предложения по совершенствованию правового регулирования дистанционной занятости.

Ключевые слова: дистанционная работа; удалённая работа; цифровизация труда; трудовое право; трудовой договор; электронный документооборот; право на отдых; компенсация расходов; судебная практика.

Развитие цифровых технологий оказывает существенное влияние на содержание и формы трудовых отношений. Использование информационно-телекоммуникационных сетей позволяет выполнять трудовые функции вне территории работодателя, что обусловило распространение дистанционной формы занятости. Особую актуальность вопросы регулирования удалённой работы приобрели в период пандемии COVID-19, когда дистанционный формат фактически стал необходимым механизмом обеспечения непрерывности трудовой деятельности.

Значительным этапом развития российского трудового законодательства стало принятие Федерального закона от 08 декабря 2020 г. № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удалённой) работы», существенно обновившего положения главы 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации [1]. Законодатель закрепил различные формы дистанционной занятости, расширил возможности электронного взаимодействия между сторонами трудового

договора и конкретизировал отдельные гарантии работников.

Несмотря на развитие нормативной базы, правоприменительная практика свидетельствует о наличии ряда проблем, связанных с организацией дистанционного труда, защитой трудовых прав работников и использованием цифровых технологий контроля трудовой деятельности. Это обуславливает необходимость дальнейшего научного анализа действующего регулирования и определения направлений его совершенствования.

Целью исследования является комплексный анализ правового регулирования дистанционной работы в Российской Федерации и выявление направлений совершенствования законодательства в условиях цифровизации экономики.

Для достижения поставленной цели были определены следующие **задачи**:

– исследовать особенности правового регулирования дистанционной работы в Российской Федерации;

– проанализировать содержание главы 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации;

– выявить основные проблемы правоприменительной практики;

– провести сравнительно-правовой анализ отдельных элементов регулирования дистанционной занятости в зарубежных государствах;

– сформулировать предложения по совершенствованию трудового законодательства.

Методологическую основу исследования составили формально-юридический, сравнительно-правовой, системный и аналитический методы исследования. В работе использовались положения действующего законодательства Российской Федерации, материалы судебной практики и научные публикации отечественных и зарубежных авторов.

Результаты исследования

1. Правовая природа дистанционной работы и её место в системе трудовых отношений

Дистанционная работа представляет собой особую форму организации труда, при которой работник выполняет трудовую функцию вне места нахождения работодателя с использованием информационно-телекоммуникационных сетей, включая сеть Интернет [2].

Появление дистанционной занятости связано с развитием цифровой экономики и изменением традиционных подходов к организации труда. Если ранее трудовые отношения предполагали обязательное присутствие работника на территории работодателя, то современные технологии позволяют осуществлять значительную часть профессиональной деятельности удалённо.

В научной литературе дистанционная работа рассматривается как самостоятельный институт трудового права, сочетающий традиционные признаки трудовых отношений и особенности, обусловленные использованием цифровых технологий. Н.В. Закалюжная отмечает, что дистанционная занятость стала одной из наиболее значимых форм трансформации трудовых отношений в условиях информационного общества [3]. Аналогичной позиции придерживаются и другие исследователи, рассматривающие удалённую работу как закономерный результат цифровизации экономики и рынка труда [4].

2. Особенности правового регулирования дистанционной работы в Российской Федерации

Современное регулирование дистанционного труда сосредоточено в главе 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

В соответствии со статьёй 312.1 ТК РФ дистанционной работой признаётся выполнение определённой трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя при условии использования информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования.

Законодатель выделяет несколько форм дистанционной работы:

- постоянную дистанционную работу;
- временную дистанционную работу;
- комбинированную дистанционную работу, предполагающую чередование периодов работы дистанционно и на стационарном рабочем месте.

Особое значение имеет возможность заключения трудового договора посредством электронного документооборота. Использование усиленной квалифицированной электронной подписи обеспечивает юридическую значимость электронных документов и способствует упрощению взаимодействия сторон трудового договора [5].

Важной особенностью является то, что на дистанционных работников распространяются все основные гарантии трудового законодательства, если иное прямо не предусмотрено законом. Это касается вопросов оплаты труда, времени отдыха, охраны труда и социального обеспечения.

Как справедливо отмечает В.М. Сайфутдинова, несмотря на наличие специальных норм, регулирующих труд дистанционных работников, работодатели нередко допускают нарушения как специальных положений главы 49.1 ТК РФ, так и общих норм трудового законодательства [6].

3. Проблемы правоприменительной практики

Несмотря на совершенствование законодательства, практика применения норм о дистанционной работе выявляет ряд проблем.

Одной из наиболее значимых является неопределённость порядка компенсации расходов работников. Согласно положениям Трудового кодекса работодатель обязан возмещать расходы, связанные с использованием личного оборудования, программного обеспечения, средств связи и доступа к сети Интернет.

Однако законодательство не содержит единых критериев определения размера таких компенсаций.

На практике это приводит к возникновению трудовых споров относительно объёма подлежащих возмещению расходов и порядка их подтверждения.

Существенной проблемой является обеспечение права работника на отдых. Использование цифровых средств коммуникации приводит к тому, что работники фактически остаются доступными для работодателя за пределами установленного рабочего времени. Электронная почта, корпоративные мессенджеры и системы управления проектами позволяют работодателю взаимодействовать с работником практически непрерывно.

В результате возникает риск увеличения фактической продолжительности рабочего времени без соответствующей компенсации и нарушения баланса между трудовой деятельностью и личной жизнью работника.

Отдельного внимания заслуживает вопрос цифрового контроля трудовой деятельности. Современные технологии позволяют использовать специальные программы для мониторинга активности работников, фиксации времени работы, анализа производительности и контроля выполнения поставленных задач.

С одной стороны, такие механизмы способствуют повышению эффективности управления трудовым процессом. С другой стороны, чрезмерный контроль может создавать угрозу нарушения права работника на неприкосновенность частной жизни и защиту персональных данных.

Н.А. Романовская (Князева) справедливо указывает на необходимость соблюдения баланса интересов работников и работодателей при использовании цифровых инструментов контроля [7].

4. Судебная практика по спорам с дистанционными работниками

Судебная практика играет важную роль в формировании единообразного подхода к толкованию норм главы 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Наиболее распространёнными категориями споров являются:

- увольнение дистанционных работников;
- вопросы надлежащего исполнения трудовых обязанностей;

– порядок взаимодействия сторон посредством электронных средств связи;

– возмещение расходов работника;

– привлечение к дисциплинарной ответственности.

Суды, как правило, исходят из необходимости обеспечения гарантий трудовых прав работников и требуют от работодателя строгого соблюдения процедуры электронного взаимодействия, предусмотренной трудовым договором и локальными нормативными актами.

Особое внимание уделяется вопросам доказывания факта направления работнику уведомлений, поручений и иных юридически значимых сообщений посредством электронных средств связи.

Таким образом, судебная практика способствует конкретизации отдельных положений законодательства и обеспечивает дополнительную защиту прав дистанционных работников.

5. Сравнительно-правовой анализ зарубежного опыта

Сравнение российского законодательства с зарубежными правовыми системами позволяет выявить перспективные направления дальнейшего совершенствования регулирования дистанционной работы.

В государствах Европейского союза особое внимание уделяется вопросам обеспечения права работника на отдых. В ряде стран используется концепция «права на отключение» (right to disconnect), предполагающая возможность работника не отвечать на служебные сообщения вне установленного рабочего времени.

Наиболее последовательно данный подход реализован во Франции, где соответствующие гарантии получили законодательное закрепление.

В Соединённых Штатах Америки регулирование дистанционной занятости осуществляется преимущественно на основе общих норм трудового законодательства и локальных актов работодателей. Такой подход обеспечивает гибкость регулирования, однако предполагает меньший объём специальных гарантий для работников.

Исследователи отмечают, что развитие удалённой работы требует поиска баланса между интересами бизнеса и необходимостью

защиты трудовых прав работников в цифровой среде [8].

Сравнение зарубежного опыта позволяет сделать вывод о целесообразности дальнейшего развития механизмов защиты права работников на отдых и совершенствования регулирования цифрового контроля трудовой деятельности.

6. Перспективы совершенствования законодательства

Проведённое исследование позволяет выделить несколько направлений дальнейшего совершенствования российского трудового законодательства.

Во-первых, представляется необходимым установить более определённые критерии расчёта компенсаций дистанционным работникам за использование личного оборудования и средств связи.

Во-вторых, требует дополнительного нормативного закрепления право работника на отдых в условиях постоянного использования цифровых средств коммуникации.

В-третьих, нуждаются в дальнейшем регулировании вопросы использования автоматизированных систем контроля трудовой деятельности и алгоритмических механизмов оценки эффективности труда.

В-четвёртых, представляется целесообразным совершенствование механизмов электронного документооборота и унификация требований к цифровому взаимодействию сторон трудового договора.

Реализация указанных мер будет способствовать повышению эффективности

правового регулирования дистанционной занятости и обеспечению баланса интересов работников и работодателей.

Заключение

Проведённое исследование показало, что дистанционная работа является устойчивым элементом современной системы трудовых отношений и важным результатом цифровизации экономики.

Действующее российское законодательство сформировало базовые правовые механизмы регулирования дистанционной занятости, обеспечив возможность использования электронного документооборота, закрепив гарантии работников и определив особенности организации удалённого труда.

Вместе с тем практика применения главы 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации выявляет ряд проблем, связанных с компенсацией расходов работников, обеспечением права на отдых и использованием цифровых средств контроля.

Сравнительно-правовой анализ зарубежного опыта свидетельствует о возможности дальнейшего совершенствования российского законодательства посредством развития дополнительных гарантий защиты работников в условиях цифровизации трудовых отношений.

Совершенствование нормативного регулирования дистанционной работы будет способствовать повышению правовой определённости трудовых отношений и обеспечению эффективного баланса интересов работников и работодателей в условиях цифровой трансформации рынка труда.

Библиографический список

1. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удалённой) работы и временного перевода работника на дистанционную (удалённую) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях: Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2020. № 50. Ст. 8052.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 2026 г.) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
3. Закалюжная Н.В. Дистанционная работа и схожие правоотношения // Право. Журнал Высшей школы экономики. – 2015. – № 2. – С. 76-91.
4. Брюхина Е.Р. Дистанционная (удалённая) работа как цифровой сегмент рынка труда: проблемы и перспективы // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право. – 2021. – № 1. – С. 170-179.
5. Об электронной подписи: Федеральный закон от 06.04.2011 № 63-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2011. № 15. Ст. 2036.
6. Сайфутдинова В.М. Трудовой договор с дистанционным работником // Право и государство: теория и практика. – 2024. – № 9 (237). – С. 385-388.

7. Романовская (Князева) Н.А. Правовое регулирование дистанционных трудовых отношений: обеспечение баланса интересов работников и работодателей // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право. – 2022. – № 3. – С. 142-152.
8. Осипова С.В. Отдельные аспекты правового регулирования дистанционной работы // Юридический вестник Самарского университета. – 2022. – Т. 8. № 3. – С. 54-60.
9. Кирбабина А.Е. Правовое регулирование труда дистанционных работников // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2024. – № 4-1 (91). – С. 139-141.
10. Сагитова Е.В. Новые подходы в механизме правового регулирования трудовых отношений с дистанционными работниками // Проблемы экономики и юридической практики. – 2021. – Т. 17. № 2. – С. 261-264.
11. Аксёнов В.В. О некоторых проблемных вопросах изменения и прекращения дистанционных трудовых отношений // Российское правосудие. – 2024. – № 9. – С. 57-64.
12. Чиканова Л.А. Особенности прекращения трудового договора с дистанционными работниками: правовое регулирование и практика применения // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2024. – № 2.

LEGAL REGULATION OF REMOTE WORK IN THE CONTEXT OF DIGITALIZATION: PROBLEMS AND PROSPECTS OF IMPROVING THE LABOR LEGISLATION OF THE RUSSIAN FEDERATION

O.E. Moskayeva, *Student*

Supervisor: *V.M. Sayfutdinova*, *Senior Lecturer*

Ufa University of Science and Technology
(Russia, Ufa)

Abstract. *The article examines the legal regulation of remote work in the Russian Federation in the context of the digitalization of labor relations. The provisions of Chapter 49.1 of the Labor Code of the Russian Federation governing the conclusion, modification and termination of employment contracts with remote workers are analyzed. Particular attention is paid to electronic document management, occupational safety, compensation for expenses, digital monitoring of employees and guarantees of the right to rest. Based on the analysis of Russian legislation, judicial practice and foreign legal experience, proposals are formulated for improving labor legislation in the field of remote employment.*

Keywords: *remote work; telework; labor law; employment contract; digitalization; electronic document management; right to rest; labor relations.*