

# ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ: ПРОБЕЛЫ И ПРОТИВОРЕЧИЯ

## LEGAL ASPECTS OF REMOTE WORK REGULATION: GAPS AND CONTRADICTIONS

**N. Orekhova**

*Summary.* Remote employment of personnel is a popular form of labor organization in modern conditions. It requires certain conditions, which are associated with providing remote workplaces with the necessary information infrastructure, software, as well as equipment and opportunities for Internet communication. At the same time, many employees prefer to go to such employment, which contributes to the flexible organization of their work. Remote employment reached its peak in 2020, when more than 80 % of the workforce had to switch to this format due to the pandemic. However, it required the development of a new legal framework that takes into account the specific features and challenges of remote employment.

The article examines the gaps and contradictions in these issues, as they remain unresolved to this day, leading to legal disputes and the need for a new legal framework.

*Keywords:* remote employment, types, regulation, regulations, judicial practice, gaps, and contradictions.

**Орехова Наталья Леонидовна**  
кандидат юридических наук, доцент,  
Северо-Западный институт управления — филиал  
РАНХиГС при Президенте РФ, г. Санкт-Петербург  
[nataliaorekhova@bk.ru](mailto:nataliaorekhova@bk.ru)

*Аннотация.* Удалённая занятость персонала является востребованной формой организации труда в современных условиях. Она требует соблюдения определённых требований, которые связаны с обеспечением удалённых рабочих мест необходимой информационной инфраструктурой, программным обеспечением, а также техникой и возможностями интернет-общения. При этом, в настоящее время многие сотрудники предпочитают такую форму занятости, что способствует гибкой организации их труда. Максимальное развитие удалённая занятость получила в 2020-м году, когда в результате пандемии covid-19 пришлось переводить на такой формат работы более 80 % персонала. Однако она потребовала разработки новой правовой базы, которая учитывает особенности и специфику трудовых отношений в дистанционном формате между работодателем и работником. В статье рассмотрены пробелы и противоречия в правовом регулировании этих отношений, поскольку до сих пор некоторые вопросы остаются до конца не решенными, что становится предметом судебных разбирательств и требует проработки новой законодательной базы.

*Ключевые слова:* удаленная занятость, типы, регулирование, регламенты, судебная практика, пробелы, противоречия.

**В** настоящее время многие сотрудники работают в условиях удалённой занятости. Такой формат работы предполагает под собой отсутствие человека на стационарном рабочем месте и организации его занятости либо дома, либо в других условиях, где имеются возможности и условия для выполнения всего спектра функционала, возложенного работодателем на сотрудника [1].

Люди уезжают в другие города, страны, откуда организуют свою трудовую деятельность. Особенно такая деятельность свойственна работникам сферы информационных технологий, программирования, ведения социальных сетей, и многих других должностей [2].

При этом к сотрудникам предъявляются определённые требования, состав которых приведен на рисунке 1.

Как правило, организация дистанционного труда также сопровождается набором регламентов, состав которых приведен в таблице 1 [3].

Таким образом несмотря на то, что сотрудник фактически не посещает стационарное рабочее место, к нему

предъявляются те же требования, возлагаются функции, и он должен выполнять их согласно своей должностной инструкции. В этой системе также имеет место адаптация и качественная организация рабочего места [4].

Некоторые работодатели принимают участие в организации дистанционных рабочих мест, оснащая их необходимыми информационными системами, программным оборудованием, компьютерной техникой и офисной мебелью [5].

При этом сотрудники должны предоставлять отчётность по выполнению собственных трудовых обязанностей, а также принимать участие в программах обучения, предлагаемых организациями.

Кроме того, важным требованием дистанционной организации труда является выполнение поставленных задач в установленные сроки. Для этого сотрудники должны уметь планировать свое время и расставлять приоритеты, чтобы успевать выполнять задачи в срок.

Удаленная деятельность должна сопровождаться и развитием собственных навыков самоорганизации

- Установление четких часов работы, чтобы сотрудники знали, когда они должны быть доступны для общения и выполнения задач.
- Возможность гибкого графика, если это соответствует потребностям бизнеса и сотрудников.
- Регламентация форматов отчетности и частоты предоставления отчетов о выполненной работе.
- Использование инструментов для отслеживания задач и проектов (например, Trello, Asana, Jira).

Рис. 1. Требования, предъявляемые к сотрудникам, работающим в дистанционной форме  
Источник: составлено автором

Таблица 1. Регламенты по организации дистанционного труда сотрудников		
Регламент	Содержание	Цели
1	2	3
Правила рабочего времени	Установление четких часов работы, гибкий график, правила о перерывах.	Обеспечение доступности сотрудников и управления рабочим временем.
Отчетность и мониторинг	Форматы и частота отчетов, использование инструментов для отслеживания задач.	Повышение прозрачности работы и ответственности сотрудников.
Коммуникационные каналы	Определение платформ для общения (Slack, Яндекс Телемост и др.), правила их использования.	Упрощение взаимодействия и уменьшение недопонимания.
Организация рабочего пространства	Рекомендации по организации рабочего места, требования к технике и интернету.	Обеспечение комфортных условий для работы.
Онбординг новых сотрудников	Программы адаптации, обучение и наставничество.	Помощь новым сотрудникам в интеграции в команду.
Психологическая поддержка	Доступ к ресурсам по управлению стрессом и поддержке психоэмоционального состояния.	Снижение уровня стресса и предотвращение выгорания.

Регламент	Содержание	Цели
1	2	3
Политики безопасности	Правила по защите конфиденциальной информации	Обеспечение безопасности данных и предотвращение утечек информации.
Управление доступом	Определение прав доступа к системам и ресурсам в зависимости от роли сотрудника.	Защита информации и контроль за доступом к ресурсам.
Оценка производительности	Критерии оценки эффективности работы, регулярная обратная связь.	Повышение мотивации и улучшение качества работы.

Источник: составлено автором по [3]

труда, что позволит эффективно управлять рабочим временем и избегать его потерь [6].

Исходя из сказанного, особенность дистанционной организации труда заключается именно в успешном распределении временных приоритетов, качественном выполнении поставленных задач, а также формировании четкой системы коммуникации, самоорганизации, гибкости и ориентированности на результат. Кроме того, дистанционный формат труда регулируется на законодательном уровне.

Начиная с 2021 года вступили в силу изменения трудового законодательства в части совершенствования правового регулирования дистанционной работы — Федеральный закон от 08.12.2020 №407-ФЗ «О внесении

изменений в Трудовой кодекс РФ в части регулирования дистанционной (удаленной) работы» (далее — Закон об удаленной работе) [7].

В настоящее время эти вопросы регулирует статья 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации. Данная норма определяет права и обязанности работников, которые трудятся в удалённом формате, виды такой занятости, а также особенности оформления трудовых отношений.

Согласно этому документу, работодатель не может в одностороннем порядке отменить удалённый формат трудовой деятельности, а договорённость о дистанционном характере работы может быть устной. Кроме того, работодатели могут определить в трудовом договоре условия местонахождения сотрудника, согласно которых, например, человек не может выезжать заграницу или на дальние расстояния от нахождения офиса работодателя.

Также необходимо согласовывать изменение места трудовой деятельности, поскольку проживающие в районах Крайнего севера получают более высокие доплаты к основному окладу.

Трудовым договором регулируются расходы, которые несёт сотрудник при организации собственного рабочего места, а также ответственность за нарушение конфиденциальности его трудовой деятельности и разглашение информации и персональных данных.

Трудовым законодательством урегулированы и другие вопросы, связанные с дистанционным трудом, описание которых приведено в таблице 2.

Таблица 2.

Основные вопросы регулирования удалённой занятости ТК РФ

Положение	Описание	Статья ТК РФ
Синонимы «дистанционная работа» и «удаленная работа»	Понятия «дистанционная работа» и «удаленная работа» признаны синонимами, что устраняет путаницу в документообороте и разъяснениях.	312.1
Определение «дистанционный работник»	Дистанционный работник — это лицо, выполняющее работу и взаимодействующее с работодателем не только через интернет, но и с помощью телефонных звонков, мессенджеров, SMS и т.п.	312.1
Порядок заключения договоров	Установлен порядок заключения трудовых договоров и допсоглашений без личного присутствия работника, с использованием квалифицированной электронной подписи.	312.3

Положение	Описание	Статья ТК РФ
Регулирование режима работы и отдыха	Работодатель устанавливает режим труда и отдыха дистанционных работников в локальных нормативных актах, что немного ужесточает условия по сравнению с прежними нормами.	312.4
Оплата рабочего времени на переписку	Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем (совещания, передачи поручений) включается в рабочее время и подлежит оплате.	312.4
Зарплата не снижается	Выполнение трудовой функции дистанционно не является основанием для снижения заработной платы работника.	312.6
Перевод на удаленную работу по распоряжению губернаторов	Перевод работников на удаленную работу в условиях пандемии не требует их согласия и внесения изменений в трудовые договоры.	312.9
Обеспечение оборудованием	Работодатель обязан обеспечить работника необходимым оборудованием для удаленной работы и обучить его. При отсутствии оборудования работник направляется в простой с оплатой 2/3 оклада.	312.9
Компенсация за использование собственного оборудования	Вопрос о компенсации за использование работником собственного оборудования и программных средств не четко регламентирован. Работодатель выплачивает компенсацию только с согласия работника.	312.6
Максимально допустимый срок временной удаленной работы	Обсуждается вопрос о шестимесячном сроке временной удаленной работы, установленном по соглашению сторон. Неясно, что происходит после истечения этого срока, если работник продолжает трудиться удаленно.	312.1

В целом, большинство вопросов в отношении дистанционной занятости оптимально урегулированы законодателем, но при этом ряд из них остаются не до конца проработанными, о чем свидетельствует обширная судебная практика.

Разногласия наблюдаются в вопросах увольнения сотрудников, занятых дистанционно. Также до конца нерешенными остаются вопросы, связанные с обязанностью компенсации работы сотрудникам, работающим

в удаленном формате, за выходные дни. Не проработан и порядок отмены «удаленки» в одностороннем порядке и увольнения за утрату взаимодействия с работодателем.

Рассмотрим более подробно.

Так, в одном из судебных решений, сотрудник, более трёх лет выполнял свои обязанности в удалённом формате. При этом, соглашение о переводе на дистанционный труд не было подписано работодателем. Происходил обмен электронными документами и велась рабочая переписка. В результате сотрудник был уволен за прогул за неявку в офис в течении одного дня. Судебная коллегия по гражданским делам приняла решение в пользу сотрудника, пояснив, что переход на «удалёнку» состоялся при взаимном согласии между сотрудником и работодателем в устном формате, в результате чего отсутствие человека в офисе прогулом считать нельзя. Согласно закону, сотрудник может быть уволен работодателем, если он в течение двух рабочих дней не ответит на его сообщения [8]. Если компания уведомит сотрудника об увольнении посредством электронного распоряжения, она должна предоставить и бумажную копию этого документа в течение трёх рабочих дней. Поэтому в настоящее время уволить сотрудника по причине прогула его основной деятельности достаточно проблематично.

Следующая группа споров связана с вопросами компенсаций работы за выходные.

Так, в одном из судебных решений сотрудник отмечал, что ему предоставлялись устно и письменно срочные поручения в выходные дни и праздники, однако работа за них не была компенсирована в повышенном размере [9].

Суд не признал, что работник был привлечен к труду в выходные дни, а работодатель предоставлял задачи для выполнения в выходные праздничные дни. Также в трудовом договоре не были установлены обязанности выполнять данные поручения незамедлительно, а значит понуждения делать их в выходной день не было.

В трудовом договоре с сотрудниками, которые работают в выходной или праздничный день на удалённом режиме, должны быть указаны конкретные размеры оплаты за это время, либо предоставление ему другого дня. Также при привлечении сотрудника к работе в праздничные и выходные дни работодатель обязан издавать соответствующее распоряжение, даже если сотрудник работает в дистанционном формате. Если сотрудник не дает согласие на выполнение такой работы, либо в договоре не приведены условия о незамедлительном выполнении всех распоряжений руководителя, выполненная работа по срочному поручению работодателя компенсации не подлежит.

Следующая группа судебных споров, возникающих в процессе организации удалённого труда связана с отменой этого формата трудовой деятельности. В одностороннем порядке отмена «удаленки» работодателем происходит не может [10]. В то же время если работодатель доказывает организационные и технологические изменения, которые требуют присутствия сотрудника на стационарном рабочем месте, то возврат на этот режим может быть выполнен.

Так, согласно ст.74 Трудового кодекса данные изменения могут производиться по инициативе работодателя. Однако следует приводить причины, которые доказывают потребность организации в стационарном присутствии сотрудника.

В одном из судебных дел работодатель для оптимизации рабочего процесса внёс корректизы в трудовой договор, исключая возможность сотрудника работать в дистанционном формате. При этом он был уведомлен о данных изменениях. В частности, ему было письменно сообщено, что через два месяца условия возможности дистанционного характера работы будут исключены [11]. Сотрудника это не устроило, он не перешёл на стационарный формат трудовой деятельности и был уволен по статье 77-й Трудового кодекса РФ. Однако, судом действия работодателя были признаны незаконными. Осуществляемая сотрудником трудовая функция в офисе не требовала его личного присутствия, а оснований для изменения условий трудового договора не возникало.

При этом не всегда принимаются подобные решения. Так Кемеровский областной суд признал незаконными действия работодателя, который решил определить место работы дистанционного сотрудника по месту нахождения организации [12]. Работодатель доказал это потребностью в оптимизации нагрузки на подразделения и должностных лиц, в связи с чем были перераспределены обязанности между структурными подразделениями в целях ускорения оперативного взаимодействия. Поэтому следует отметить противоречие некоторых аспектов судебной практики, а также отсутствие единого мнения судей по данному вопросу.

Представленные примеры доказывают, что в настоящее время вопросы дистанционной занятости в правовом аспекте остаются не до конца проработанными. Отсутствует единство в судебной практике, имеют место некоторые коллизионные моменты, а также появляются новые вопросы, требующие дополнительного рассмотрения и регулирования на законодательном уровне.

В частности, следует выделить следующие наиболее значимые проблемы в рассматриваемой сфере:

1. Несогласованность и разнообразие принимаемых решений судами в отношении увольнения дистанционных работников.

2. Отсутствие норм, определяющих ответственность дистанционных работников за невыполнение собственных трудовых обязанностей в результате технических неполадок, других причин, независящих от них, что приводит к невозможности выполнения трудовых функций в определенное время.
3. Невозможность установления режима рабочего времени дистанционным работникам по собственному усмотрению, в связи с чем они злоупотребляют и уклоняются от добросовестного выполнения трудовых функций.
4. Недостаточная формулировка в Трудовом кодексе РФ оснований увольнения дистанционных работников, что существенно осложняет процедуру увольнения недобросовестных сотрудников

и оставляет возможности злоупотребления данным правом.

5. Отсутствие специальных норм о возможности контроля работодателя за трудовой деятельностью по дисциплине труда.

Указанные проблемы необходимо решать путём внесения соответствующих изменений и разъяснений в Трудовой кодекс РФ, а также качественной проработки трудовых договоров, заключаемых между работником и работодателем. Всё это будет содействовать качественной организации труда сотрудников, работающих в дистанционном формате, высокой производительности их трудовой деятельности и взаимной удовлетворённости результатами труда работодателей и самих работников.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Янков К.В. ПОДХОДЫ К ИЗМЕРЕНИЮ И ПРОГНОЗИРОВАНИЮ УДАЛЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ // Проблемы прогнозирования. 2021. №4 (187). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/podkhody-k-izmereniyu-i-prognozirovaniyu-udalennoy-zanyatosti> (дата обращения: 16.07.2025).
2. Закиров И.В. Дифференциация регионов России по численности аспирантов (2005-2021 гг.) / И. В. Закиров, С. Ю. Орехов // Московский экономический журнал. — 2023. — Т. 8, № 2. — URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=50357144> (Дата обращения: 03.07.2025г.)
3. Приказ Роструда от 11.11.2022 N 253 «Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований трудового законодательства»// [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_440271/a085d4b2ce8cc5b1214984cfe305c1291f5013ec/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_440271/a085d4b2ce8cc5b1214984cfe305c1291f5013ec/) (Дата обращения: 03.07.2025г.)
4. Залогина, В.А. Удаленная занятость / В.А. Залогина // Региональное развитие: экономика и социум. Взгляд молодых исследователей: Материалы симпозиума в рамках XVII (XLIX) Международной научной конференции студентов и молодых ученых «Образование, наука, инновации — вклад молодых исследователей», Кемерово, 19–30 апреля 2022 года. Том Выпуск 23. — Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2022. — С. 293–296.
5. Рачкевич, В.А. Теоретические аспекты изучения удаленной занятости / В.А. Рачкевич // Социальное знание в современном обществе: проблемы, закономерности, перспективы: материалы IV Международной научно-практической конференции, Минск, 09–10 ноября 2023 года. — Гомель: Редакция газеты «Гомельская прауда», 2023. — С. 40–42.
6. Минаков А.В. Актуальные аспекты оценки эффективности управления государственным внешним долгом Российской Федерации как важного условия обеспечения экономической безопасности / А.В. Минаков // Экономика и предпринимательство. — 2015. — № 9-2(62). — С. 66–68.
7. Закон РФ №407-ФЗ от 08.12.2020 г. О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях// <https://sharan.bashkortostan.ru/documents/active/331573/> (Дата обращения: 03.07.2025 г.)
8. Определение СК по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 26 августа 2024 г. по делу N 8Г-21860/2024[88-27727/2024]// <https://base.garant.ru/341858935/> (Дата обращения: 03.07.2025 г.)
9. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Удмуртской Республики от 23 марта 2020 г. по делу N 33-749/2020// <https://www.garant.ru/article/1795216/> (Дата обращения: 03.07.2025 г.)
10. Прохорова, М.П. Изменение требований к профессиональным качествам работников в условиях удаленной занятости / М.П. Прохорова, А.А. Шкунова, Д.В. Седых // Наука Красноярья. — 2021. — Т. 10, № 2-3. — С. 124–129.
11. Апелляционное определение СК по гражданским делам Мурманского областного суда от 23 мая 2019 г. по делу N 33-1584/2019// <https://base.garant.ru/308484444/> (Дата обращения: 03.07.2025 г.)
12. Апелляционное определение СК по гражданским делам Кемеровского областного суда от 18 мая 2017 г. по делу N 33-4529/2017// <https://sudact.ru/regular/doc/GM623z0DzgdQ/> (Дата обращения: 03.07.2025 г.)

© Орехова Наталья Леонидовна (nataliaorekhova@bk.ru)

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»