

# ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА НАДОМНИКОВ

**Аксенов Илья Сергеевич**

кандидат юридических наук, адвокат  
nauka\_lo@mail.ru

## FEATURES OF LEGAL REGULATION OF HOMEWORKERS LABOR

**I. Aksenov**

*Summary.* The article is devoted to the study of the features of legal regulation of homeworkers' labor in Russia. The study used dialectical, logical, normative and formal-legal methods of scientific research. The key problems arising in the process of homeworkers' labor activity were identified. In order to formulate and substantiate proposals for amendments to Russian labor legislation, the features of the employment contract concluded with homeworkers were analyzed. It is noted that the current regulatory framework does not fully take into account the features of homework, which leads to legal uncertainty and insufficient protection of homeworkers' labor rights. Proposals are made to change the provisions of Articles 22 and 311 of the Labor Code of the Russian Federation.

*Keywords:* homeworkers, control, employment contract, legal regulation, employer.

*Аннотация.* Статья посвящена исследованию особенностей правового регулирования труда надомников в России. В ходе исследования применялись диалектический, логический, нормативный и формально-юридический методы научного исследования. Выявлены ключевые проблемы, возникающие в процессе осуществления надомниками трудовой деятельности. С целью формулирования и обоснования предложений по внесению изменений в российское трудовое законодательство проанализированы особенности трудового договора, заключаемого с надомниками. Отмечено, что текущая нормативная база не полностью учитывает особенности надомной работы, что приводит к правовой неопределенности и недостаточной защите трудовых прав надомников. Внесены предложения по изменению норм статей 22 и 311 ТК РФ.

*Ключевые слова:* надомники, контроль, трудовой договор, правовое регулирование, работодатель.

**Т**руд надомников является одной из форм занятости, которая набирает популярность в современных условиях глобализации и цифровизации экономики. В России труд надомников, как и любая другая форма трудовой деятельности, требует четкого правового регулирования для обеспечения справедливых условий труда, защиты прав работников и создания благоприятных условий для работодателей. Однако правовое регулирование труда надомников в России остается недостаточно развитым и вызывает множество вопросов, касающихся правового статуса таких работников, их прав и обязанностей, а также особенностей заключения и исполнения трудовых договоров, что свидетельствует об актуальности проводимого исследования.

Отдельные вопросы, связанные с особенностями правового регулирования труда надомников, освещались в научных трудах таких ученых, как И.С. Аксенов, Е.В. Барашева, Е.Н. Бородина, Н.В. Закалюжная, В.В. Семенухин, Н.В. Черных, Е.В. Шанина, О.В. Щербакова и др.

Правовое регулирование труда надомников в Российской Федерации представляет собой сложный и многоуровневый процесс, обусловленный необходимостью учета специфики данной формы трудовой деятельности. Надомники, осуществляющие трудовые функции вне стационарных рабочих мест работодателя, сталкиваются

с целым рядом юридических и социальных вопросов, требующих особого внимания со стороны законодателя. Нормы, регулирующие нетипичные трудовые отношения, должны обеспечивать юридические гарантии трудовых прав, дифференциацию и индивидуализацию в правовом регулировании трудовых отношений, тем самым, обеспечивая каждому гражданину право на достойный труд [5, с. 98].

Ключевой особенностью правового регулирования труда надомников является необходимость обеспечения равенства правовых гарантий с другими категориями работников, несмотря на различие в форме организации труда. Законодательство требует от работодателей соблюдения стандартов охраны труда, предоставления социального страхования и выполнения иных обязательств, характерных для традиционных трудовых отношений. Однако в реальности процесс регулирования сталкивается с рядом проблем, среди которых: отсутствие четких правовых норм, регулирующих использование цифровых технологий и информационных систем для контроля за выполнением трудовых обязанностей, сложности в установлении режима рабочего времени и его учета, а также трудности в защите трудовых прав надомников. Е.Н. Бородина отмечает, что проблема заключается не только в недостаточном регулировании труда надомников, но и в том, что работодатели все чаще стре-

мятся заключать с ними гражданско-правовые договоры вместо трудовых. Это делается для того, чтобы избежать предоставления социальных льгот и других преимуществ, предусмотренных трудовым законодательством, так как такие договоры позволяют работодателю не нести ответственность за социальные гарантии сотрудников [6, с. 108]. Считаем, что с надомниками необходимо заключать исключительно трудовые договоры, так как данный подход с большой вероятностью сведет к минимуму нарушение прав и интересов как работников, так и работодателей.

Существующие пробелы в правовом регулировании требуют адаптации и совершенствования законодательства с целью устранения противоречий и создания более гибких и ясных правовых механизмов, обеспечивающих эффективную защиту прав как работников, так и работодателей. На международном уровне также присутствуют рекомендации и стандарты, которые могли бы быть использованы в национальном контексте для улучшения регулирования труда надомников. К таким документам стоит отнести Конвенцию МОТ № 177 «О надомном труде» [2] и Рекомендацию МОТ № 184 «О надомном труде» [3], достаточно полно и четко регламентирующие труд надомников за рубежом.

Трудовой договор с надомником является ключевым правовым инструментом, который определяет права и обязанности сторон, условия труда и порядок выполнения работ. Согласно российскому законодательству, в частности, статье 310 Трудового кодекса РФ, выполнение работы надомника обусловлено положениями трудового договора [1]. Н.В. Закалюжная, по нашему мнению, абсолютно верно считает, что существует необходимость в новом правовом регулировании исторически сложившихся традиционных институтов трудового договора и трудового отношения в целом [8, с. 137].

В трудовом договоре должны быть четко прописаны условия выполнения работы, включая объем и характер трудовых обязанностей, используемое оборудование и материалы, которые могут быть предоставлены работодателем или использованы работником на собственные средства, а также должны быть предусмотрены порядок и условия возмещения расходов, связанных с выполнением трудовых функций.

Поскольку надомник работает вне территории работодателя, существует необходимость указания в договоре порядка учета рабочего времени и время отдыха. В отличие от ряда других категорий работников, надомники могут самостоятельно устанавливать свой режим работы, что может затруднять контроль за соблюдением норм рабочего времени.

В договоре должны быть предусмотрены меры по обеспечению безопасных условий труда несмотря

на то, что работа выполняется вне помещений работодателя, включая обязательства работодателя по обеспечению инструктажей, предоставлению средств индивидуальной защиты и контроль за исполнением работ.

Трудовой договор должен содержать положения о социальном страховании, больничных, отпусках и других социальных гарантиях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ для всех работников.

Заключение трудового договора с надомником может сопровождаться рядом проблем и сложностей, связанных с особенностями организации удаленной работы.

Регулирование рабочего времени надомников представляет собой одну из наиболее сложных задач в сфере трудового права. В отличие от работников, выполняющих свои обязанности на стационарных рабочих местах, надомники обладают большей степенью свободы в определении графика работы и могут самостоятельно выбирать время для выполнения своих трудовых обязанностей. Это вызывает ряд проблем правового характера, связанных с учетом и контролем рабочего времени, а также с обеспечением прав работников на отдых.

Традиционные методы учета рабочего времени, такие как формирование фиксированных графиков или ведение табелей учета, не всегда применимы к надомникам. Работодатели не могут осуществлять прямой контроль за соблюдением графика, поскольку рабочее место надомника находится вне пределов их непосредственного контроля. В результате возникает неопределенность в определении количества фактически отработанных часов, что усложняет выполнение норм трудового законодательства, таких как соблюдение установленной продолжительности рабочего времени и времени отдыха.

Надомники зачастую работают в гибких условиях, что может приводить к нарушению их прав на отдых и восстановление. Без четких правил контроля за режимом труда и отдыха работодатель может оказаться неспособным обеспечить соблюдение минимальных перерывов на отдых и питание, что является обязательным требованием Трудового кодекса РФ. Это особенно важно в контексте предотвращения выгорания, повышения производительности труда и охраны здоровья работников.

При отсутствии четкого учета рабочего времени трудно определить, когда надомник выполняет свою работу в пределах установленного времени, а когда — сверхурочно. Работодатель обязан оплачивать сверхурочную работу в повышенном размере, однако отсутствие четкого контроля за трудовой деятельностью может приводить к злоупотреблениям как со стороны работников, так и со стороны работодателей, что создает дополнительные риски нарушения трудовых прав надомников.

Гибкие графики работы, предполагающие свободный выбор времени начала и окончания рабочего дня, часто используются в организации надомной работы. Однако отсутствие четких указаний в договоре может привести к спорам и конфликтам, связанным с пониманием того, что именно подразумевается под гибким графиком и как он должен быть документирован. Это усложняет задачу работодателя по соблюдению норм трудового законодательства. И.С. Аксенов, по нашему мнению, абсолютно справедливо предлагает закрепить в трудовом договоре обязанность работника самостоятельно вести учет отработанного времени, не допускать переработок и вырабатывать норму рабочего времени [4, с. 104].

Решение указанных проблем видится в дополнении статьи 310 Трудового кодекса РФ пунктом следующего содержания: «Рабочая неделя надомника не может превышать 40 часов в неделю. Надомник ведет учет своего рабочего времени самостоятельно».

Контроль за выполнением трудовых обязанностей работников является важной частью эффективного управления трудовыми процессами и обеспечения соблюдения условий трудового договора. Однако, в случае с надомниками, работающими вне территории работодателя, установление контроля за рабочим процессом представляет собой сложную задачу. Дистанционная форма труда, которая предполагает выполнение обязанностей вне офисного пространства, требует особого подхода к вопросам мониторинга и контроля.

В условиях удаленной работы работодатель не может непосредственно наблюдать за процессом выполнения работы, что затрудняет оценку реального вклада сотрудника и соответствие его деятельности стандартам и требованиям организации, предоставляющей работу. Традиционные методы контроля, такие как личное присутствие руководителя, в данном случае не применимы, что порождает проблемы в сфере учета производительности труда. В этой связи В.И. Босиков отмечает, что работодатель не может контролировать жилище работника, так как оно неприкосновенно [7, с. 52].

В удаленном формате работодатель может сталкиваться с трудностями при оценке качества выполнения трудовых обязанностей надомников. Недостаток прямого контакта и немедленной обратной связи усложняет процесс корректировки работы, выявления ошибок и своевременного реагирования на недостатки в выполнении трудовых задач. Это может приводить к снижению качества работы и общей эффективности деятельности компании.

В условиях удаленной работы часто используются количественные показатели эффективности, такие как количество выполненных задач или время работы, одна-

ко они не всегда отражают реальную картину трудовой деятельности работника. Например, ориентирование исключительно на количество выполненных заданий может стимулировать формальный подход к выполнению работы, при котором страдает качество конечного результата. Это особенно критично для творческих видов работ и сложных аналитических задач, требующих качественной оценки.

При выявлении нарушения трудовой дисциплины или невыполнения трудовых обязанностей работодателю может быть сложно доказать факт нарушения или недостаточной эффективности труда надомника. Это усложняет процесс привлечения работника к дисциплинарной ответственности и создания справедливых условий трудовых отношений.

Работодатели могут применять различные средства контроля, такие как программное обеспечение для мониторинга рабочего времени, либо периодические отчеты. О.В. Щербакова указывает, что работодатель вправе установить на компьютер работника программы, делающие снимки экрана, передающие информацию о количестве нажатий клавиш на клавиатуре, отслеживающие веб-трафик, а также иными способами осуществляющие мониторинг активности работника — например, трекер Worksmart Pro Tracker, Clever Control, Timely и иные программы [13, с. 109].

В условиях удаленной работы работодатели должны уделять особое внимание регулярной обратной связи с работниками, чтобы поддерживать высокие стандарты качества труда и вовлеченность сотрудников.

В настоящее время нет единых рекомендаций или стандартов, которые бы регулировали методы и процедуры контроля за надомниками. Каждый работодатель имеет право разрабатывать свои внутренние правила, что может приводить к значительным различиям в подходах, создавать неравенство условий труда и усложнять правоприменительную практику.

Введение стандартов использования цифровых инструментов для контроля, таких как программы учета рабочего времени или системы отчетности, должно сопровождаться мерами по защите конфиденциальности работников, чтобы избежать вторжения в их личное пространство.

Установление прозрачных процедур контроля и информирование работников о методах и инструментах мониторинга позволит снизить уровень конфликтов и повысить доверие между сторонами трудовых отношений.

Исходя из сказанного выше считаем обоснованным дополнить статью 22 Трудового кодекса РФ «Основные

права и обязанности работодателя», пунктом следующего содержания: Работодатель имеет право использовать технические формы контроля за трудовой деятельностью работника». Считаем, что данный подход обеспечит повышение эффективности работы надомников и существенно сократит количество трудовых споров.

Охрана труда надомников является одной из первоочередных задач, с необходимостью решения которой сталкиваются как работники, так и работодатели в условиях удаленной работы. В отличие от работников, трудящихся на стационарных рабочих местах, надомники выполняют свои трудовые обязанности вне территории работодателя — в домашних условиях, что создает дополнительные сложности в обеспечении безопасных условий труда. Работодатель не имеет возможности непосредственно контролировать соблюдение норм охраны труда, исходя из чего обязанность по обеспечению безопасных условий работы ложится в основном на самого надомника.

Исходя из отсутствия у работодателя постоянного контроля за рабочей средой надомника, оценка соответствия рабочего места установленным требованиям охраны труда не может являться объективной. Например, невозможно проверить состояние рабочего оборудования, освещенности, вентиляции, а также других факторов, которые могут оказывать влияние на здоровье и безопасность работника. Это может приводить к потенциальным рискам для здоровья надомников и возникновению трудовых споров.

Согласно положениям статьи 22 Трудового кодекса РФ, работодатель обязан обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда [1]. Сюда стоит отнести и инструктажи по технике безопасности. Однако на практике проведение таких мероприятий в удаленном формате часто оказывается формальным и как следствие — неэффективным. Отсутствие личного контакта и прямого контроля снижает качество и полноту инструктажа, что может привести к незнанию надомниками правил безопасного выполнения трудовых обязанностей.

Многие надомники используют в работе собственное оборудование, такое как компьютеры, офисную мебель и средства связи. Работодатель не всегда может определить их соответствие стандартам безопасности. В случае, если личное оборудование не соответствует требованиям охраны труда, это может стать причиной травм или заболеваний. Н.В. Черных указывает на систематическое возникновение споров между работодателем и работником на предмет обстоятельств получения травм, что несомненно свидетельствует о наличии пробела в правовом регулировании охраны труда [11, с. 238].

В условиях надомного труда трудно установить, что именно стало причиной несчастного случая, произошел он в ходе выполнения трудовых обязанностей, или результате иных, не связанных с трудовой деятельностью, действий работника. Данные обстоятельства усложняют решение вопроса страхования и возмещения ущерба в случае производственных травм. Работодатель обязан обеспечивать страхование от несчастных случаев, однако в удаленных условиях определение производственного характера травмы может стать предметом конфликта с работником.

Работодатель обязан организовывать периодические медицинские осмотры для работников, занятых на определенных видах работ. Однако, в случае с надомниками, такой процесс не всегда легко реализуем на практике, особенно если работник находится в удаленном или труднодоступном месте. В результате работодатель может не иметь полной информации о состоянии здоровья работников, что повышает риски возникновения профессиональных заболеваний.

Текущие нормы Трудового кодекса РФ и других правовых актов недостаточно учитывают особенности охраны труда надомников. Например, отсутствуют четкие рекомендации или требования к оборудованию домашнего рабочего места, правилам организации труда и минимальным стандартам безопасности, применимым к надомникам. Это создает правовую неопределенность и делает охрану труда надомников менее эффективной в сравнении с другими категориями работников. Е.В. Шанина указывает, что статья 311 Трудового кодекса РФ не регламентирует право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены [12, с. 2], что, по нашему мнению, является существенным пробелом в отечественном трудовом законодательстве.

Для обеспечения безопасных условий труда надомников требуется внесение изменений в законодательство, направленных на более четкое определение обязанностей работодателей и работников в отношении охраны труда в удаленных условиях. Среди необходимых мер можно выделить:

- дополнение статьи 311 «Условия, при которых допускается надомный труд» Трудового кодекса РФ пунктом следующего содержания: «перед началом работ, с надомником проводится инструктаж по технике безопасности и охране труда»;
- разработку специальных стандартов безопасности для надомного труда;
- введение более четких норм по использованию личного оборудования;
- усиление ответственности работодателей за обеспечение охраны труда, включая проведение дистанционного обучения и инструктажа;

Применение указанных рекомендаций позволит улучшить условия труда надомников, обеспечить их безопасность и здоровье, а также минимизировать потенциальные конфликты и споры между работодателями и работниками.

Трудовой договор должен предусматривать порядок использования личного имущества надомника, а также компенсацию за его использование в трудовых целях. В условиях надомного труда, когда работа выполняется вне офиса работодателя (в домашних условиях) — работники зачастую используют собственные средства: компьютерную технику, мебель, оборудование, интернет-соединение и другие ресурсы. Однако действующее российское законодательство недостаточно подробно регулирует вопросы, связанные с использованием личного имущества надомников. Сама процедура использования имущества работника в интересах работодателя на сегодняшний день представлена исключительно в Трудовом кодексе РФ [9, с. 89].

Статья 188 Трудового кодекса РФ содержит положения о возмещении работнику расходов, связанных с выполнением трудовых обязанностей [1]. Однако, эти положения не устанавливают конкретных норм и механизмов компенсации расходов надомников на использование их личного имущества, например, компьютеров, принтеров, мебели, электроэнергии, интернета и других ресурсов. В большинстве случаев стороны трудового договора устанавливают размер компенсации по соглашению, что может приводить к неравенству и злоупотреблениям со стороны работодателя. При использовании личного имущества в рабочих целях оно подвергается износу и впоследствии может требовать замены или ремонта. Работник, используя свое имущество в интересах работодателя, фактически несет дополнительные финансовые издержки, которые не всегда покрываются компенсацией. В случае поломки или утраты личного имущества, используемого для выполнения трудовых обязанностей, вопрос о том, кто несет ответственность за возникший ущерб, часто остается нерешенным. В.В. Семенихин в данном случае абсолютно верно утверждает, что, исходя из положений отечественного трудового законодательства, если работник использует личное имущество без согласия работодателя, требовать возмещения он не может [10, с. 25]. Данный факт свидетельствует об обязательном указании таких обстоятельств в трудовом договоре с целью сведения к минимуму рисков возникновения споров.

Работодатель не имеет возможности устанавливать стандарты использования личного имущества работни-

ков, так как это имущество ему не принадлежит. Исходя из этого следует — надомники могут использовать устаревшее или небезопасное оборудование, что может негативно сказаться на их производительности и безопасности труда. В результате работодатель не всегда способен гарантировать надомникам безопасные и надлежащие условия труда.

Представляется логичным дополнение статьи 22 «Основные права и обязанности работодателя» Трудового кодекса РФ пунктом следующего содержания: «работодатель обязан обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, в том числе при использовании работником личного имущества». Данный подход, как представляется, усилит акцент работодателей на проведение более подробных инструктажей по технике безопасности при взаимодействии с надомными работниками, что положительно скажется как на здоровье, так и на целостности имущества последних.

Исходя из сказанного выше можно сделать вывод о том, что правовое регулирование труда надомников в России в настоящее время остается далеким от совершенства и требует ряда изменений и дополнений в части трудового законодательства. Текущая нормативная база не полностью учитывает особенности надомной работы, что приводит к правовой неопределенности и недостаточной защите трудовых прав надомников. Основные проблемы связаны с отсутствием четких норм по вопросам учета рабочего времени, охраны труда и использования личного имущества работников, выполняющих свои обязанности вне территории работодателя.

Недостаточная защита прав надомников создает условия для правовых споров различного характера, что негативно сказывается как на уровне удовлетворенности работников, так и на эффективности их труда. В этой связи считаем обоснованной необходимость доработки норм отечественного трудового законодательства, регламентирующих труд надомников.

Реализация предложенных выше мер позволит устранить ряд законодательных пробелов в сфере правового регулирования труда надомников, повысить уровень защиты их трудовых прав, а также будет способствовать укреплению доверия между участниками трудовых отношений и гармоничному развитию трудового законодательства в соответствии с современными экономическими и социальными реалиями.

## ЛИТЕРАТУРА

1. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 08.08.2024) // СПС КонсультантПлюс. — 2024. — URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/0c12fdaa6acb4715004a0387509d064a568a79f5/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/0c12fdaa6acb4715004a0387509d064a568a79f5/) (дата обращения 10.09.2024).
2. Конвенция Международной организации труда от 20 июня 1996 г. N 177 «О надомном труде» [Электронный ресурс] // Контур.Норматив — справочно-правовая система. — 2024. — URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=97302> (дата обращения 10.09.2024).
3. Рекомендация Международной организации труда от 20 июня 1996 г. N 184 «О надомном труде» [Электронный ресурс] // Контур.Норматив — справочно-правовая система. — 2024. — URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=273586> (дата обращения 10.09.2024).
4. Аксенов И.С. Особенности правового регулирования труда надомников: Дис. . . . канд. юрид. наук. М., 2011. 156 с.
5. Барашева Е.В., Пьянкова А.А., Степаненко А.С. К вопросу о правовом регулировании труда надомников // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2022. № 5. С. 97–99.
6. Бородина Е.Н. Понятие и законодательство о надомном труде // Образование и право. 2018. № 4. С. 107–112.
7. Босиков В.И. Особенности трудового договора с надомником // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2017. № 1-2. С. 51–53.
8. Закалюжная Н.В. Эволюция трудового договора и трудового правоотношения // Вестник Брянского государственного университета. 2013. № 2. С. 133–138.
9. Исакова Л.В., Любимцева А.В. Особенности правового регулирования отношений, связанных с использованием личного имущества работника в интересах работодателя // Экономика и право. 2015. № 4 (50). С. 87–89.
10. Семенихин В.В. Трудовой договор (отношения) с надомником // Бухгалтерский учет в издательстве и полиграфии. 2008. № 12 (120). С. 22–27.
11. Черных Н.В. Охрана труда и нетипичные формы занятости // Образование и право. № 1.2022. С. 236–242.
12. Шанина Е.В. К вопросу об определении «охрана труда» // Технические науки. № 6. 2016. С. 2.
13. Щербакова О.В. Цифровизация трудовых отношений // Междисциплинарные исследования: опыт прошлого, возможности настоящего, стратегии будущего. 2021. № 1. С. 104–111.

© Аксенов Илья Сергеевич (nauka\_lo@mail.ru)

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»