
ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА И ПРАВА СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

PROBLEMS OF LABOUR LAW AND SOCIAL SECURITY

Научная статья

УДК/UDC 349.2

DOI: 10.21779/2224-0241-2023-47-3-118-123

Актуальные проблемы и особенности правового регулирования труда дистанционных работников

А.В. Афанасьев¹, Е.В. Быкадорова²

^{1,2} Санкт-Петербургский университета МВД России, г. Санкт-Петербург, Российская Федерация

¹ tor8273985@yandex.ru

² bykadorova777@mail.ru

Аннотация. В данной научной статье авторами рассмотрены особенности и проанализированы проблемы регулирования труда дистанционных работников, правовые основы которого предусмотрены положениями главы 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации. Представленный научный анализ направлен на выявление актуальных проблем и особенностей правового регулирования труда дистанционных работников, а также разработку рекомендаций по созданию более эффективной и сбалансированной системы правовой защиты и регулирования труда данной категории работников, обеспечивающей устойчивость трудовых отношений, реализующихся на дистанционных началах.

Ключевые слова: удалённая работа, дистанционные работники, правовые основы дистанционной работы.

Для цитирования: Афанасьев А.В., Быкадорова Е.В. Актуальные проблемы и особенности правового регулирования труда дистанционных работников // Юридический вестник ДГУ. 2023. Т. 47, № 3 (67). С. 118–123. DOI: 10.21779/2224-0241-2023-47-3-118-123

Original article

Actual problems and features of the legal regulation of the work of remote workers

Alexander V. Afanasiev¹, Elena V. Bykadorova²

^{1,2} St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia, Saint Petersburg, Russian Federation

¹ tor8273985@yandex.ru

² bykadorova777@mail.ru

Abstract. In this scientific article, the authors consider the features and analyze the problems of regulating the work of remote workers, the legal basis of which is provided for by the provisions of Chapter 49.1 of the Labor Code of the Russian Federation. The presented scientific analysis is aimed at identifying current problems and features of the legal regulation of the labor of remote workers, as well as developing recommendations for creating a more effective and balanced system of legal protection and labor regulation for this category of workers, ensuring the stability of labor relations implemented on a remote basis.

Keywords: remote work, remote workers, legal basis for remote work.

For citation: Afanasiev A.V., Bykadorova E.V. Actual problems and features of the legal regulation of the work of remote workers. *Yuridicheskii vestnik. DGU = Law Herald of DSU*, 2023, vol. 47, no. 3 (67), pp. 118–123. DOI: 10.21779/2224-0241-2023-47-3-118-123. (In Russ.).

В условиях постоянного технического прогресса и изменений в сфере труда актуальность проблем, связанных с трудовыми отношениями дистанционных работников, становится все более

возрастающей. Процессы глобализации, цифровизации и распространения информационных технологий перестраивают традиционные представления о трудовой деятельности, выдвигая на передний

план новые формы её организации, среди которых одной из наиболее востребованных становится дистанционная работа.

Социально-экономические преобразования последних десятилетий оказали сильное воздействие на структуру и организацию процесса труда. Возможности удалённого доступа к информации, развитие коммуникаций через каналы связи сети Интернет и персонализированные технологические решения позволяют осуществлять трудовую деятельность вне традиционного офисного пространства, что, в свою очередь, представляет новые вызовы и возможности для правового регулирования трудовых отношений дистанционных работников. Также следует отметить, что своеобразным импульсом и толчком для широкого внедрения дистанционной работы послужило распространение новой коронавирусной инфекции COVID-19. Именно в 2020-м году в условиях пандемии большинство как государственных, так и коммерческих организаций были вынуждены, сохраняя свои трудовые ресурсы, переводить работников на дистанционный режим.

На сегодняшний день работа в таком режиме дистанционного доступа уже не является новшеством. Более того, Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) содержит главу 49.1, посвящённую регулированию трудовых отношений с дистанционными работниками, однако нормы данной главы не являются совершенными и универсальными, поскольку на практике возникает ряд правоприменительных проблем при регулировании труда дистанционных работников.

Так, одной из ключевых проблем, требующих глубокого анализа и разрешения, является определение статуса дистанционных работников в правовом контексте [4, с. 350]. Размытость границ между традиционными формами занятости и новыми, основанными на удалённой работе, создаёт неопределённость в сфере применения трудового законодательства. Как было указано ранее, ТК РФ содержит целую главу, посвящённую регулированию труда дистанционных работников, однако на практике возникают ситуации, когда дистанционные работники не всегда защищены в правовом аспекте должным образом, а применение норм трудового законодательства не всегда достигает своей цели.

Важно отметить, что дистанционная работа – это не только следствие технологического прогресса, но и ответ на изменения в предпочтениях современных работников в плане баланса и более гибкого подхода между профессиональной и личной жизнью. С возникновением такой формы трудовой деятельности появляются новые факторы, влияющие на психоэмоциональное состояние работников, их мотивацию и продуктивность. Понимание сути этих факторов становится необходимым для разработки эффективных механизмов

поддержки и стимулирования труда дистанционных работников.

Следует обратить внимание на вопросы правовой защиты дистанционных работников, так как они не всегда имеют доступ к традиционным формам корпоративных льгот и гарантий, которые предоставляются офисным работникам. Так, в случае болезни, временной нетрудоспособности возникают сложности в определении степени ответственности работодателя и обеспечении достаточного уровня защиты прав и законных интересов работников.

В настоящее время практика идёт по такому пути, что в трудовую книжку работника вносится запись о работе в организации, а способом передачи документа от работника в организацию, являющуюся работодателем, служит обычная пересылка документов через почтовые отделения. Также на сегодняшний день в организациях распространено внесение записей в электронную трудовую книжку работника, доступ к которой осуществляется посредством использования интернет-портала единых государственных и муниципальных услуг Российской Федерации. Весь документооборот между работником и работодателем при дистанционной работе происходит либо во внутренних рабочих CRM-системах¹, либо посредством использования обычной электронной почты.

Исходя из этого, можно отметить, что ТК РФ в совокупности с современными требованиями к организации труда признаёт важность установления чётких и сбалансированных правил в отношении дистанционных работников. Одной из ключевых особенностей заключения трудового договора с этой категорией работников является установление конкретного времени работы. С учётом того, что дистанционные работники обладают определённой степенью свободы в распоряжении своим рабочим временем, необходимо обеспечить баланс между требованиями работодателя и потребностями работника. Данные положения закреплены ст. 312.4 ТК РФ [1].

Необходимо отметить, что дистанционная работа сопряжена с возможностью большей гибкости в распределении рабочего времени. Это означает, что дистанционные работники могут иметь возможность выбирать оптимальное для себя время для выполнения задач, учитывая свои биоритмы и личные обстоятельства. Вместе с тем необходимость соблюдения режима рабочего времени с целью обеспечения эффективного взаимодействия с представителями работодателя и остальными членами коллектива может потребовать установления определённых рамок в отношении рабочего времени дистанционного работника [3, с. 62].

¹ Программа, которая хранит все данные о существующих и потенциальных клиентах и управляет этой информацией.

Правовые аспекты заключения трудового договора с дистанционными работниками могут предусматривать возможность установления режимов гибкого рабочего времени, но при этом следует обеспечивать возможность контроля над выполнением поставленных задач и их результатами. В этой связи дополнительные соглашения к трудовому договору могут включать положения о том, каким образом будет осуществляться отчётность, как будут решаться вопросы обеспечения взаимодействия и обратной связи между дистанционным работником и работодателем.

Следует подчеркнуть, что некоторыми авторами отмечается такой момент, что в условиях дистанционной работы установление конкретного времени для дистанционного работника не должно исключать гибкость, необходимую для обеспечения комфортных условий труда [2, с.102]. Поэтому необходимо принимать во внимание индивидуальные особенности каждого работника и создавать рабочую среду, которая позволяет достичь баланса между требованиями трудового процесса и личными потребностями дистанционного работника.

Помимо этого, взаимодействие дистанционного работника с работодателем, регулируемое ТК РФ, представляет собой сферу, обогащённую особыми аспектами и вызовами, требующими детального анализа [9, с. 5]. Уникальностью этого взаимодействия является физическое удаление работника от работодателя, что придаёт ему определённые специфические черты и обуславливает возникновение некоторых сложностей.

Дистанционный характер работы влечёт за собой потребность в установлении эффективных коммуникационных механизмов. Отсутствие личного присутствия создаёт необходимость в разработке новых способов обмена информацией и координации выполняемых задач между работником и работодателем. Это обстоятельство может быть дополнительно усугублено различными часовыми поясами, в которых могут находиться дистанционные работники и работодатель.

Проблемы осуществления эффективного контроля за ходом работы и достижением поставленных задач также заслуживают пристального внимания. Дистанционный работник может ощущать большую степень автономии, что влечёт за собой необходимость оценки результатов его деятельности с помощью соответствующих механизмов. Одновременно необходимо избегать излишнего микроменеджмента, чтобы не нарушить мотивацию и творческий потенциал работника.

Кроме того, вопросы обеспечения безопасности и конфиденциальности информации также остаются весьма актуальными. В случае дистанционной работы сведения организации могут оказаться на персональных устройствах работника, что предполагает потенциальные риски утечки данных или кибератак.

Помимо этого, в качестве одной из существенных проблем можно выделить недостаточную защиту прав и законных интересов дистанционных работников. Отсутствие физического присутствия на рабочем месте может вести к недостаточному вниманию со стороны работодателя к социальным и трудовым потребностям этой категории работников. Также отсутствие лица на рабочем месте может исказить представление о дистанционной работе для работодателей, что может быть причиной неоправданно заниженной заработной платы в отношении данной категории работников [10, с. 450].

В контексте предоставления локальных корпоративных льгот и гарантий ТК РФ не ограничивает дистанционных работников в получении соответствующих благ, предоставляемых работодателями. Более того, законодательство поддерживает и стимулирует работодателей предоставлять дистанционным работникам такие же или аналогичные корпоративные льготы, как и офисным работникам. Это могут быть вопросы страхования, медицинские программы, обучение и другие социальные пакеты, которые создают комфортные условия работы и обеспечивают равные возможности для всех работников независимо от формы трудовых отношений.

Следующим моментом, который имеет основополагающее значение в обеспечении реализации трудовых отношений дистанционных работников, является оплата труда. Следует отметить, что для дистанционных работников действуют как общие, так и дополнительные правила по оплате их труда. Общие правила определяются ст. 132 ТК РФ, а дополнительные раскрываются в ст. 312.5 ТК РФ [1]. В целом статья 312.5 ТК РФ, посвящённая гарантиям по оплате труда дистанционных работников, отражает важный аспект одного из существенных условий трудового договора.

Особенностью гарантий по оплате труда дистанционных работников, установленных в статье 312.5 ТК РФ, является учёт специфики дистанционной работы и режимов гибкого рабочего времени. В соответствии с этой статьей выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

Формы оплаты времени и объёма выполненной работы создают возможность адаптации к различным типам дистанционной деятельности. Это позволяет учитывать случаи, когда работник выполняет чётко оговоренные задачи, так и учесть вариативность времени работы, что характерно для некоторых видов дистанционных профессий [8, с. 35].

Следует также подчеркнуть, что при определении размера заработной платы дистанционных работников ст. 312.5 ТК РФ предполагает возможность учёта организационных условий труда, в том числе наличия личного рабочего места, использо-

вания собственного оборудования и программного обеспечения, связанного с выполнением трудовой функции.

Однако важно отметить, что, несмотря на установление гарантий по оплате труда дистанционных работников, возможны ситуации, когда прозрачность и контроль определения фактически отработанного времени могут быть сопряжены с затруднениями. Это может быть связано с несовершенством средств учёта или манипуляциями, злоупотреблениями со стороны работников. Поэтому необходимость создания чётких механизмов проверки и подтверждения отработанного времени и выполненного объёма работ также является одним из критериев оценки результатов трудовой деятельности дистанционных работников, на которые следует обратить внимание.

Также необходимо упомянуть, что в контексте рассмотрения особенностей труда дистанционных работников целесообразным представляется рассмотрение и оснований прекращения трудового договора с ними, которые законодателем определены дополнительно в статье 312.8 ТК РФ. Данное положение призвано учесть специфику отношений между работниками и работодателями в условиях удалённой работы [6, с. 163].

Одним из основных дополнительных оснований прекращения трудового договора с дистанционным работником, установленных в статье 312.8 ТК РФ, является невозможность выполнения работником порученной работы в силу несоответствия предоставленной работником информации или результатов выполненной работы требованиям, установленным работодателем [5, с. 14]. Это основание акцентирует внимание на необходимости соответствия качества и содержания работы ожиданиям и стандартам, предъявляемым работодателем.

Кроме того, статья 312.8 ТК РФ устанавливает дополнительное основание прекращения трудового договора при невыполнении работником в установленный срок повторных указаний работодателя о выполнении трудовых обязанностей. Этот аспект подчеркивает важность своевременного и дисциплинированного выполнения работником порученных задач и обязанностей, что имеет важное значение для поддержания эффективности процесса удалённой работы.

Однако стоит отметить, что статья 312.8 ТК РФ предусматривает введение дополнительных гарантий для дистанционных работников в случае прекращения трудового договора. Конечно, работодатель обязан предоставить возможность работнику исправить недостатки или невыполненные обязательства в установленный срок. Это

обеспечивает работнику дополнительные шансы сохранить свое рабочее место, если выявленные проблемы могут быть устранены.

В свете современных новаций в сфере труда дистанционная работа занимает все более значимое место. Особенности правовой защиты дистанционных работников, предусмотренные ТК РФ, направлены на адаптацию к новой реальности трудовой деятельности. Перед дистанционными работниками и работодателями стоит задача обеспечения баланса между гибкостью и эффективностью рабочего процесса [7, с. 58].

Важные аспекты заключаются в определении статуса дистанционных работников, особенностях заключения с ними трудового договора и дополнительных соглашений к нему, установлении рабочего времени и поддержании коммуникационных связей. Оплата труда дистанционных работников и дополнительные основания прекращения трудового договора отражают баланс между гибкостью и стандартами, необходимыми для обеспечения эффективности труда.

Сфера социальной защиты дистанционных работников охватывает вопросы выплаты пособий на период времени болезни, временной нетрудоспособности. Действующее законодательство обеспечивает равные права и гарантии как для офисных, так и для дистанционных работников, при этом допуская возможность дополнительных льгот и гарантий со стороны работодателя.

Таким образом, адаптация законодательства к новым реалиям труда является неотъемлемой частью обеспечения сбалансированных и справедливых трудовых отношений, а правовая защита дистанционных работников представляет собой комплексное воплощение принципов эффективности, равенства и социальной справедливости. Необходимо подчеркнуть, что существующие сегодня в трудовом законодательстве нормы достаточно эффективны, но можно представить ряд предложений по их совершенствованию.

Так, одним из них может быть дополнение действующей редакции статьи 312.4 ТК РФ положениями об учёте часовых поясов при установлении конкретного режима рабочего времени дистанционных работников.

Дело в том, что, исходя из содержания данной статьи, на сегодняшний день нормы времени для дистанционного работника могут быть определены с учётом часового пояса организации, но при этом не будет учитываться часовой пояс работника, в результате чего возможна ночная занятость работника с учётом его местного времени, которая должна оплачиваться дополнительно.

Список источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // Российская газета. 2001. 31 декабря.

2. Избиенова Т.А., Чупракова А.О. Дистанционные трудовые отношения как форма нетипичной трудовой занятости // *Марийский юридический вестник*. 2017. № 1 (20). С. 101-103.
3. Раджабова З.К., Юсупова П.М. Дистанционная занятость как форма эффективного использования трудовых ресурсов // *Современные тенденции развития науки и технологий*. 2017. № 2-9. С. 61-65.
4. Корякова Е. А., Изюмова Д. А. Дистанционный труд в России: особенности и проблемы правового регулирования // *Вопросы российской юстиции*. 2021. № 11. С. 348-354.
5. Семенова И. С., Молодых М. Е. Вопросы совершенствования правового регулирования дистанционной работы // *Современная наука*. 2021. № 1. С. 13-16.
6. Киселева Е.В. Развитие дистанционного труда в России: преимущества и недостатки // *Известия Алтайского государственного университета*. 2018. № 6. С. 162-164.
7. Кузнецова Н.И., Чернова Ю.А. Специфика, основные направления и функции современной дидактической системы дистанционного обучения взрослых // *Экономические и гуманитарные исследования регионов*. 2020. № 6. С. 55-61.
8. Лютов Н.Л. Дистанционный труд: опыт европейского союза и проблемы правового регулирования в России // *Совершенствование законодательства*. 2018. № 10. С. 30-39.
9. Парягина О.А., Барнакова Е.В. Дистанционный труд: особенности и проблемы правового регулирования // *Глагол правосудия*. 2017. № 2. С. 3-6.
10. Слугина М.В., Яворская С.А. Проблемные аспекты правового регулирования труда дистанционных работников в России // *Аллея науки*. 2020. № 4. С. 446-471.

References

1. Trudovoi kodeks Rossiiskoi Federatsii ot 30 dekabrya 2001 goda № 197-FZ [Labor Code of the Russian Federation No. 197-FZ of December 30, 2001], *Rossiiskaya gazeta [Rossiyskaya Gazeta]*, 2001, December 31. (In Russ.).
2. Izbienova T.A., Chuprakova A.O. Distantcionnye trudovye otnosheniya kak forma netipichnoi trudovoi zanyatosti [Remote labor relations as a form of atypical employment], *Mariiskii yuridicheskii vestnik [Mari Legal Bulletin]*, 2017, no. 1 (20), pp. 101-103. (In Russ.).
3. Radzhabova Z.K., Yusupova P.M. Distantcionnaya zanyatost' kak forma effektivnogo ispol'zovaniya trudovykh resursov [Distance employment as a form of effective use of labor resources], *Sovremennye tendentsii razvitiya nauki i tekhnologii [Modern trends in the development of science and technology]*, 2017, no. 2-9, pp. 61-65. (In Russ.).
4. Koryakova E. A., Izyumova D. A. Distantcionnyi trud v Rossii: osobennosti i problemy pravovogo regulirovaniya [Remote labor in Russia: features and problems of legal regulation], *Voprosy rossiiskoi yustitsii [Issues of Russian justice]*, 2021, no. 11, pp. 348-354. (In Russ.).
5. Semenova I. S., Molodykh M. E. Voprosy sovershenstvovaniya pravovogo regulirovaniya distantcionnoi raboty [Issues of improving the legal regulation of remote work], *Sovremennaya nauka [Modern science]*, 2021, no. 1, pp. 13-16. (In Russ.).
6. Kiseleva E.V. Razvitie distantcionnogo truda v Rossii: preimushchestva i nedostatki [Development of distance labor in Russia: advantages and disadvantages], *Izvestiya Altaiskogo gosudarstvennogo universiteta [Izvestiya Altaiskogo gosudarstvennogo universiteta]*, 2018, no. 6, pp. 162-164. (In Russ.).
7. Kuznetsova, N.I., Chernova, Yu.A. Spetsifika, osnovnye napravleniya i funktsii sovremennoi didakticheskoi sistemy distantcionnogo obucheniya vzroslykh [Specifics, main directions and functions of the modern didactic system of distance learning for adults], *Ekonomicheskie i gumanitarnye issledovaniya regionov [Economic and humanitarian studies of the regions]*, 2020, no. 6, pp. 55-61. (In Russ.).
8. Lyutov, N.L. Distantcionnyi trud: opyt evropeiskogo soyuza i problemy pravovogo regulirovaniya v Rossii [Remote labor: the experience of the European Union and the problems of legal regulation in Russia], *Sovershenstvovanie zakonodatel'stva [Improvement of legislation]*, 2018, no. 10, pp. 30-39. (In Russ.).
9. Paryagina, O.A., Barnakova, E.V. Distantcionnyi trud: osobennosti i problemy pravovogo regulirovaniya [Remote labor: features and problems of legal regulation], *Glagol' pravosudiya [Glagol of Justice]*, 2017, no. 2, pp. 3-6. (In Russ.).
10. Slugina, M.V., Yavorskaya, S.A. Problemnye aspekty pravovogo regulirovaniya truda distantcionnykh rabotnikov v Rossii [Problematic aspects of legal regulation of remote workers' labor in Russia], *Alleya nauki [Alley of Science]*, 2020, no. 4, pp. 446-471. (In Russ.).

Вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.
Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Authors' contribution: All authors have made an equivalent contribution to the preparation of the publication.
The authors declare that there is no conflict of interest.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Афанасьев Александр Васильевич, заместитель начальника кафедры гражданского права и гражданского процесса Санкт-Петербургского университета МВД России, кандидат юридических наук, доцент, г. Санкт-Петербург, Российская Федерация. *E-mail: tor8273985@yandex.ru*

Быкадорова Елена Владимировна, старший преподаватель кафедры уголовного процесса Санкт-Петербургского университета МВД России, г. Санкт-Петербург, Российская Федерация. *E-mail: bykadorova777@mail.ru*

*Поступила в редакцию 13.08.2023 г.;
одобрена после рецензирования 11.09.2023 г.;
принята к публикации 12.09.2023 г.*

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Afanasiev Alexander Vasilievich, Deputy Head of the Department of Civil Law and Civil Procedure St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia, PhD in Law, Associate Professor, Saint Petersburg, Russian Federation. *E-mail: tor8273985@yandex.ru*

Bykadorova Elena Vladimirovna, Art. Lecturer at the Department of Criminal Procedure St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia, Saint Petersburg, Russian Federation. *E-mail: bykadorova777@mail.ru*

*Received 13.08.2023; approved after reviewing
11.09.2023; accepted for publication 12.09.2023*