
ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА И ПРАВА СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

PROBLEMS OF LABOUR LAW AND SOCIAL SECURITY

Научная статья

УДК/UDC 349.2

DOI: 10.21779/2224-0241-2025-56-4-152-156

Проблемы правового регулирования труда надомников

5.1.3 — Частно-правовые (цивилистические) науки

Амина Геннадьевна Магомедова

Дагестанский государственный университет, г. Махачкала, Российская Федерация, amina2170@yandex.ru

Аннотация. В статье рассматриваются особенности правового регулирования нетипичных трудовых договоров, связанных с нетипичными формами занятости, позволяющих работодателям привлекать работников вне рамок территории организации, тем самым обеспечивая гибкость и адаптацию к новым экономическим реалиям. Отмечается, что ярким примером нетипичных трудовых отношений является труд надомников, который осуществляется вне места нахождения работодателя, имеет схожие черты с дистанционной работой, но отличается содержанием и более узкой терминологической трактовкой. Говорится о различных подходах законодателя к правовому регулированию надомного труда и дистанционной работы, а также о проблемах, возникающих в данной сфере. Акцентируется внимание на необходимости учитывать специфические особенности регулирования труда надомников при заключении трудового договора (место выполнения работы, описание трудовой функции, порядок предоставления материалов и инструментов, механизм возмещения расходов за их использование, порядок оплаты труда, механизм подтверждения выполненных работ, вопросы охраны труда, учет рабочего времени и т.д.). Делается вывод о необходимости переосмысления имеющихся в трудовом законодательстве традиционных подходов к правовому регулированию нетипичных форм занятости.

Ключевые слова: трудовые отношения, правовое регулирование, нетипичный трудовой договор, надомный труд, новые формы занятости, дистанционная работа

Для цитирования: Магомедова А.Г. Проблемы правового регулирования труда надомников // Юридический вестник ДГУ. 2025. Т. 56, № 4 (76). С. 152–156. DOI: 10.21779/2224-0241-2025-56-4-152-156

Original article

Problems of legal regulation of homeworkers' work

5.1.3 — Private law (civil) sciences

Amina G. Magomedova

Dagestan State University, Makhachkala, Russian Federation, amina2170@yandex.ru

Abstract. The specifics of the legal regulation of atypical employment contracts related to atypical forms of employment, allowing employers to attract workers outside the organization's territory, thereby providing flexibility and adaptation to new economic realities are examined in the article. It is noted that a striking example of atypical labor relations is the work of homeworkers, which is carried out outside the employer's location, has similar features to remote work, but differs in a narrower terminological interpretation. It talks about the different approaches of the legislator to the legal regulation of home-based work and remote work, as well as about the problems that arise in this area of legal relations. Attention is focused on the need to take into account the specific features of regulating the work of homeworkers when concluding an employment contract (place of work, description of the work function, procedure for providing materials and tools, cost recovery mechanism for their use, remuneration procedure, mechanism for confirming work performed, labor protection issues, working hours, etc.). It is concluded that there is a need to rethink the traditional approaches to legal regulation of atypical forms of employment available in labor legislation.

Keywords: labor relations, legal regulation, atypical employment contract, home-based work, new forms of employment, remote work

For citation: Magomedova A.G. Problems of legal regulation of homeworkers' work. *Yuridicheskii vestnik DGU* = *Law Herald of DSU*, 2025, vol. 56, no. 4 (76), pp. 152–156. DOI: 10.21779/2224-0241-2025-56-4-152-156. (In Russ.).

Современные тенденции развития трудовых отношений связаны с процессами появления нетипичных форм занятости и отходом от традиционных форм их оформления. Поэтому изучение и анализ конструкции нетипичного трудового договора и нетипичных трудовых отношений на данном этапе развития трудового законодательства имеют особое значение, так как традиционные подходы регулирования не позволяют учитывать в полной мере интересы сторон. Такого рода пробелы правового регулирования могут негативно сказываться на реализации работником своих прав и одновременно делают процесс оформления трудовых отношений сложным для работодателя. Развитие экономики и рынка труда и необходимость их адаптации под меняющиеся реалии, требуют разработки иной теоретической базы для правового регулирования новых форм трудовых отношений. Нетипичные трудовые договоры становятся все более привлекательными для сторон трудовых отношений, они позволяют работодателю нанимать работников, выходя за рамки традиционных штатных позиций, а характеризующий такой договор принцип гибкости позволяет достигать «выполнения наибольшего круга задач на любой территории» [1, с. 95].

Нетипичные трудовые договоры, возникающие в ответ на вызовы современного рынка труда, существенно отличаются от классических форм занятости по целому ряду параметров: длительности, содержанию, объему социальных гарантий, структуре обязанностей и степени гибкости, «либо для них характерна модификация личностного, организационного и имущественного признаков» [2, с. 55].

В качестве примера остановимся на регулировании труда надомников, чья трудовая деятельность осуществляется на дому, т.е. вне места нахождения работодателя. В этом проявляется некоторая схожесть надомников с дистанционными работниками, труд которых также осуществляется в удалении от работодателя. Н.В. Закалюжная подчеркивает, что «надомный труд и дистанционная работа являются нетипичными трудовыми отношениями по одним и тем же критериям», но считает очевидным, и с этим можно согласиться, что даже терминологически понятие «надомный» труд имеет более узкое значение. Некоторые авторы еще до изменений действующего Трудового кодекса указывали на необходимость использования более широкого определения — «дистанционная» работа» [3, с. 82].

Развитие современных технологий усиливает эту схожесть по ряду критериев, так как новые виды надомного труда дают возможность участия в них более квалифицированных работников, не связанных исключительно с материальным производством, которое было характерно для работы на дому на протяжении длительного периода

и в большинстве случаев отождествлялось с трудом малоквалифицированным.

Тенденция расширения понятия «надомник» предполагает необходимость его уточнения в дальнейшем, но на современном этапе не противоречит законодательству, так как судебная практика указывает, что «трудовое законодательство не содержит ограничений в отношении круга лиц, которые могут работать на дому»¹, также в нем отсутствует конкретика, определяющая виды работ, которые можно выполнять на дому. Важно отметить, что, несмотря на внешнее сходство этих форм занятости, современное трудовое законодательство не отождествляет надомный труд с дистанционной работой, и «законодатель выделил в отдельную главу (49) правовые нормы, регулирующие особенности труда надомников, предлагая их отдельное правовое регулирование» [4, с. 115]. Однако в научных публикациях высказываются мысли и о возможности «интеграции ряда положительных особенностей регулирования дистанционной работы в организацию труда надомников для повышения его конкурентоспособности» [5, с. 107]. Следует предположить, что дальнейшее развитие этих форм занятости потребует трансформации трудового законодательства в направлении либо их разграничения, либо объединения. В первом случае понадобится разработка дополнительных критериев, которые дадут возможность сформулировать более четкое определение надомного труда, которое позволит отграничить его от схожих форм занятости, закрепив, например, за такими работниками исключительно материальное производство. Во втором случае надомный труд станет одним из направлений дистанционной или удаленной работы, что также потребует дополнительной законодательной регламентации.

Чтобы определить особенности трудового договора с надомниками, необходимо остановиться на его характерных признаках, которые отличают его от классического трудового договора. В соответствии с правилом, закрепленным в ст. 56 ТК РФ, работник обязан лично выполнять свои трудовые функции, указанные в трудовом договоре, а выполнение работником своей работы в этом случае контролируется работодателем довольно просто. Однако применительно к работе на дому этот признак становится несколько размытым, так как невозможно исключить того обстоятельства, что работа, которая осуществляется вне места нахождения работодателя может быть выполнена другими людьми, например, членами семьи надомника.

¹ Энциклопедия судебной практики. Надомники. Расторжение трудового договора с надомниками. <https://base.garant.ru/57590128/>

Характер надомного труда предполагает необходимость включения в трудовой договор дополнительных условий, которые отражают специфику данной работы, что позволяет не только обеспечить права работника, но и оградить работодателя от возможных претензий относительно выплаты заработной платы и компенсаций, охраны труда, продолжительности рабочего времени и времени отдыха. К таким условиям относится: конкретизация места выполнения работы, которая может осуществляться на дому, т.е. по месту проживания работника, либо на иной жилплощади, так как понятие «дома» не определено законодательством. Кроме того, условие о выполняемой трудовой функции должно уточняться описанием того, что именно должен делать работник, который самостоятельно организует процесс труда и определяет последовательность его этапов. Впоследствии это позволит объективно оценить результаты труда и произвести соответствующую оплату. Определение надомного труда, закрепленное в Трудовом кодексе, содержит условие о необходимости предоставления материалов и инструментов работодателем, либо работник может приобрести их самостоятельно. Поэтому условие о порядке и сроках предоставления материалов также является необходимым дополнением, так как если работник использует собственные инструменты и материалы, договором предусматривается возмещение расходов за их приобретение и амортизацию.

Что касается вопросов оплаты труда, то «труд надомников оплачивается в зависимости от выполненного объема работы или времени, затраченного на выполнение задач, в соответствии с условиями, оговоренными в трудовом договоре» [6, с. 177], т.е. возможно применение как сдельной, так и повременной системы оплаты труда. Однако на практике это вызывает много трудностей, которые связаны с подтверждением факта выполнения работником должностных обязанностей. Так, в одном из судебных дел рассматривался вопрос оплаты труда региональному представителю, с которым был заключен трудовой договор о выполнении работы на дому. Так как по трудовому договору ему был установлен оклад, работник требовал произвести выплату заработной платы, при этом не представив никаких доказательств выполнения им трудовых обязанностей (договоры, коммерческие предложения и прочее), несмотря на неоднократные запросы работодателя. Судом было установлено, что с учетом характера работы на дому у работодателя не было возможности проверить ее выполнение работником, а заключенный между ними трудовой договор не предусматривал способов такого контроля. При решении данного спора суд, ссылаясь на ст. 129 Трудового кодекса, которая определяет заработную плату как вознаграждение за труд, приходит к выводу, что при документально

подтвержденных доказательствах факта невыполнения работы оплата не должна производиться [7].

В связи с вышеизложенным представляется необходимым создание четких механизмов проверки и подтверждения отработанного времени и выполненного объема работ.

Специфические требования по охране труда также должны быть отражены в содержании трудового договора с надомниками, так как «законодательство требует от работодателей соблюдения стандартов охраны труда, предоставления социального страхования и выполнения иных обязательств, характерных для традиционных трудовых отношений» [8, с. 91]. Сложность регулирования надомного труда связана с необходимостью дифференцированного подхода к оценке условий труда: работодатель не может осуществлять тотальный контроль, но обязан создавать безопасные условия и предоставлять работнику все предусмотренные гарантии. Однако удаленность от работодателя осложняет возможность контроля условий труда с его стороны, так как снижает возможность объективной оценки влияния вредных производственных факторов на состояние здоровья работника и его трудоспособность. Еще больше правовых проблем возникает при несчастном случае в условиях работы на дому, когда сложно дать объективную оценку причин его возникновения, установить причинно-следственную связь с производственным процессом, определить степень вины работника. А так как от решения этих вопросов будет зависеть сам факт назначения страхового возмещения, а также его объемы, это может привести к возникновению судебного спора.

Еще одной проблемой, возникающей при регулировании труда надомников, является учет рабочего времени и времени отдыха, где работодателю сложно применить традиционные графики учета и зафиксировать отработанное время и, соответственно, предоставить положенное время отдыха. При этом на надомников распространяется норма о продолжительности рабочего времени, которая не должна превышать 40 часов в неделю. Работа за пределами данной продолжительности, как и для других работников, будет считаться сверхурочной, что требует в большинстве случаев письменного согласия работника и предполагает необходимость учета такой работы работодателем. В этой связи можно согласиться с мнением И.С. Аксенова, который в отношении отдельных видов надомной работы говорит «о возложении на работника обязанности самостоятельно вести учет отработанного им времени, не допускать переработок, вырабатывать норму рабочего времени» [9, с. 8]. А в целях предотвращения злоупотреблений со стороны работодателя при привлечении работников к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени необходимо установить «запрет для работодателя возлагать на работника объем

работы, который потребует систематического привлечения работника к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни без учета положений трудового законодательства о порядке и условиях привлечения к такой работе» [10]. Однако трудовое законодательство не содержит норм, которые бы защищали надомных работников от необоснованных переработок и определяли бы продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции.

Таким образом, можно выделить следующие ключевые особенности надомного труда, которые определяют специфику и обозначенные выше проблемы его правового регулирования.

Во-первых, изменение личностного критерия, когда невозможно проконтролировать, имело ли место личное выполнение работы работником. Данный процесс обусловлен развитием современных технологий управления персоналом, изменениями в методах найма и использования трудовых ресурсов.

Во-вторых, изменение критерия организационного характера, т.е. отсутствует зависимость работника от работодателя, что определяется, прежде всего, его местом работы. В традиционном трудовом договоре характерной чертой является четко выраженное подчинение работника своему работодателю, которое опосредовано правилами внутреннего трудового распорядка и самим трудовым договором.

В-третьих, возможность самостоятельной организации трудового процесса, в том числе определения режима рабочего времени.

Таким образом, трудовой договор с надомником обладает целым рядом особенностей как в части обязательных условий, так и в части процедуры его заключения и прекращения, где ключевое значение имеет грамотное оформление всех документов, связанных с организацией такого труда, а также обеспечение равных прав работников на безопасные условия труда, отпуск, больничный и получение компенсаций.

Список источников

1. Теслова А. П. Юридически обоснованные особенности регулирования труда работников-надомников // Юридическая наука в исследованиях молодых ученых: материалы региональной научной конференции студентов. Санкт-Петербург, 22 апреля 2022 года. Санкт-Петербург, 2022. С. 95-99.
2. Васильева Ю. В., Браун Е. А. Развитие нетипичных трудовых отношений в России // Российский юридический журнал. 2014. №5(98). С. 54-59.
3. Закалюжная Н. В. Дистанционная работа и схожие правоотношения // Право. Журнал высшей школы экономики. 2015. №2. С. 76-91.
4. Заиченко Е. С. Труд надомников в России: история развития правового регулирования // Труды института государства и права Российской академии наук. 2011. №2. С. 108-118.
5. Аксенов И. С. Надомный труд и дистанционная работа: сравнительно-правовой анализ // Евразийский юридический журнал. 2025. №2(201). С. 107-109.
6. Аксенов И. С. Труд надомников в России: развитие и перспективы // Вопросы российского и международного права. 2024. № 11-1. С. 172-181.
7. Скворцова О. Н. Трудовой договор с надомником. Подводные камни повременной системы оплаты труда. URL: https://www.klerk.ru/law/articles/273092/?srsltid=AfmBOooPdIKd1OFazHTUDYhjvoWC5Neh8nyUT0uIp_85Eeh2IK44xoWz (дата обращения: 15.09.2025).
8. Аксенов И. С. Особенности правового регулирования труда надомников // Экономика и право. 2024. №11. С. 90-95. URL: <http://nauteh-journal.ru/files/58a9f198-50ad-4674-bb88-caa9e9fc7c22> (дата обращения: 15.09.2025).
9. Аксенов И. С. Особенности правового регулирования труда надомников: дис. ... канд. юрид. наук. Москва, 2011. 156 с. URL: <https://www.dissercat.com/content/osobennosti-pravovogo-regulirovaniya-truda-nadomnikov> (дата обращения: 15.09.2025).
10. Бородин Е. Н. Правовое регулирование надомного и дистанционного труда в Российской Федерации // Вестник Воронежского государственного университета. 2018. №4. С. 270-282. URL: <http://www.vestnik.vsu.ru/pdf/pravo/2018/04/2018-04-28.pdf> (дата обращения: 15.09.2025).

References

1. Teslova A.P. Yuridicheski obosnovannye osobennosti regulirovaniya truda rabotnikov-nadomnikov [Legally justified features of regulating the work of homeworkers], *Yuridicheskaya nauka v issledovaniyakh molodykh uchennykh* [Legal science in the research of young scientists]: materialy regional'noi nauchnoi konferentsii studentov. Sankt-Peterburg, 22 aprelya 2022 goda. Sankt-Peterburg, 2022, pp. 95-99. (In Russ.).
2. Vasil'eva Yu.V., Braun E.A. Razvitie netipichnykh trudovykh otnoshenii v Rossii [The development of atypical labor relations in Russia], *Rossiiskii yuridicheskii zhurnal* [Russian Law Journal], 2014, no. 5(98), pp. 54-59. (In Russ.).
3. Zakalyuzhnaya N.V. Distantcionnaya rabota i skhozhie pravootnosheniya // Pravo [Remote work and similar legal relations]. *Zhurnal vysshei shkoly ekonomiki* [Right. Journal of the Higher School of Economics], 2015, no. 2, pp. 76-91. (In Russ.).

4. Zaichenko E.S. Trud nadomnikov v Rossii: istoriya razvitiya pravovogo regulirovaniya [The work of homeworkers in Russia: the history of the development of legal regulation], *Trudy instituta gosudarstva i prava Rossiiskoi akademii nauk [Proceedings of the Institute of State and Law of the Russian Academy of Sciences]*, 2011, no. 2, pp. 108-118. (In Russ.).
5. Aksenov I.S. Nadomnyi trud i distantsionnaya rabota: sravnitel'no-pravovoi analiz [Home-based work and remote work: a comparative legal analysis], *Evrasiiskii yuridicheskii zhurnal [Eurasian Law Journal]*, 2025, no. 2 (201), pp. 107-109. (In Russ.).
6. Aksenov I.S. Trud nadomnikov v Rossii: razvitie i perspektivy [Work of homeworkers in Russia: development and prospects], *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava [Issues of Russian and international law]*, 2024, no. 11-1, pp. 172-181. (In Russ.).
7. Skvortsova O.N. Trudovoi dogovor s nadomnikom. Podvodnye kamni povremennoi sistemy oplaty truda [An employment contract with a homeworker. The pitfalls of the time-based wage system]. (In Russ.). Available at: https://www.klerk.ru/law/articles/273092/?srsltid=AfmBOooPdIKd1OFazHTUDYhjvoWC5Ne h8nyUT0uIp_85Eeh2IK44xoWz (accessed 15.09.2025).
8. Aksenov I.S. Osobennosti pravovogo regulirovaniya truda nadomnikov [Features of the legal regulation of the labor of homeworkers], *Ekonomika i pravo [Economics and law]*, 2024, no. 11, pp. 90-95. Available at: <http://nauteh-journal.ru/files/58a9f198-50ad-4674-bb88-caa9e9fc7c22> (accessed 15.09.2025).
9. Aksenov I.S. Osobennosti pravovogo regulirovaniya truda nadomnikov [Features of the legal regulation of the work of homeworkers]: Cand. Law sci. Dis. Moscow, 2011. 156 p. (In Russ.). Available at: <https://www.dissercat.com/content/osobennosti-pravovogo-regulirovaniya-truda-nadomnikov> (accessed 15.09.2025).
10. Borodina E.N. Pravovoe regulirovanie nadomnogo i distantsionnogo truda v Rossiiskoi Federatsii [Legal regulation of home-based and distance labor in the Russian Federation], *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta [Bulletin of Voronezh State University]*, 2018, no. 4, p. 270-282. (In Russ.). Available at: <http://www.vestnik.vsu.ru/pdf/pravo/2018/04/2018-04-28.pdf> (accessed 15.09.2025).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Магомедова Амина Геннадьевна, доцент кафедры гражданского права юридического института Дагестанского государственного университета, кандидат исторических наук, г. Махачкала, Российская Федерация. E-mail: amina2170@yandex.ru

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Magomedova Amina Gennadievna, Associate Professor of the Department of Civil Law of Law Institute at Dagestan State University, Russian Federation. E-mail: amina2170@yandex.ru

Поступила в редакцию 05.11.2025 г.;
одобрена после рецензирования 25.11.2025 г.;
принята к публикации 28.11.2025 г.

Received 05.11.2025; approved after reviewing
25.11.2025; accepted for publication 28.11.2025