МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
[Полное название вуза]

Юридический факультет
Кафедра трудового права и права социального обеспечения

# ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

по дисциплине «Трудовое право»

на тему: «Правовое регулирование дистанционной работы в Российской Федерации»

Специальность 40.05.01 Правовое обеспечение национальной безопасности

Специализация: гражданско-правовая

Выполнил(а): студент(ка) 5 курса

_____ / И. О. Фамилия

Научный руководитель:

к. ю. н., доцент _____

Допустить к защите:

зав. кафедрой _____

[Город] 2026

Пример работы, выполненной в Универ AI · univerai.ru

**СОДЕРЖАНИЕ**

ВВЕДЕНИЕ.....3
1. Понятие и правовая природа дистанционной работы.....6
1.1 Становление правового регулирования дистанционной работы в России.....6
1.2 Понятие, признаки и виды дистанционной работы.....10
1.3 Отграничение дистанционной работы от смежных форм занятости…14
2. Порядок заключения, изменения и прекращения трудового договора о дистанционной работе.....18
2.1 Порядок заключения трудового договора и дополнительного соглашения о дистанционной работе.....18
2.2 Содержание трудового договора о дистанционной работе.....22
2.3 Временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя.....27
2.4 Прекращение трудового договора с дистанционным работником.....29
3. Проблемы правового регулирования дистанционной работы и пути их решения.....34
3.1 Масштабы дистанционной занятости и практика применения главы 49.1 ТК РФ.....34
3.2 Проблемы правового регулирования дистанционной работы.....38
3.3 Предложения по совершенствованию законодательства о дистанционной работе.....41
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....46
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....49
Приложение А.....56
Приложение Б.....58

# ВВЕДЕНИЕ

До весны 2020 года дистанционная работа в России оставалась юридической экзотикой. Глава 49.1 Трудового кодекса существовала с 2013 года, но к 2019 году, по данным обследования рабочей силы, на которые ссылались авторы законопроекта № 973264-7, из 67,1 млн занятых лишь около 30 тыс. человек работали по трудовым договорам о дистанционной работе [46]. Пандемия перевернула эту картину за несколько недель. По оценке Р. И. Капелюшникова и Д. И. Зинченко, в апреле 2020 года из дома работали почти 7 % занятых, хотя до этого доля не превышала 0,2 % [24]. Работодатели переводили людей «на удалёнку» приказами, без согласия и без опоры на закон, потому что действовавшая редакция главы 49.1 такой ситуации просто не знала.

Ответом законодателя стал Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ, вступивший в силу 1 января 2021 года [5]. Он переписал главу почти целиком: появились временная и комбинированная дистанционная работа, перевод без согласия работника в исключительных случаях, правила об оборудовании, компенсациях и новые основания увольнения. Позднее в главу вносили точечные поправки об электронном документообороте и охране труда [3]. Прошло почти шесть лет, и теперь можно оценить, как новые нормы выдержали проверку практикой. Пиковые цифры пандемии остались в прошлом: в 2025 году, по сообщениям со ссылкой на данные статистики, удалённо работали около 968 тыс. человек [44]. Однако спрос на такой формат не исчез. По подсчётам hh.ru, в 2025 году вакансии с удалённой работой составили около 10 % всех объявлений [43].

Тема остаётся спорной и в науке. Н. Л. Лютов ещё в 2021 году задавался вопросом, решены ли новыми нормами старые проблемы [30], И. Я. Белицкая и Т. Ю. Коршунова дали своей статье ироничное название «Хотели как лучше, а получились новые правила дистанционной работы» [14]. Предметом критики стали неопределённость места работы, слабые гарантии права на отдых, размытые правила компенсации расходов и само

основание увольнения за двухдневное «молчание» работника. Эти вопросы и определили содержание дипломной работы.

Цель работы — на основе анализа действующей редакции главы 49.1 ТК РФ, научной литературы и правоприменительных материалов выявить проблемы правового регулирования дистанционной работы и предложить способы их решения.

Для достижения цели поставлены следующие задачи:

1) проследить становление правового регулирования дистанционной работы в России с 2013 года по настоящее время;

2) раскрыть понятие, признаки и виды дистанционной работы по действующему законодательству;

3) отграничить дистанционную работу от надомной, разъездной работы и гражданско-правовых договоров;

4) исследовать порядок заключения и содержание трудового договора о дистанционной работе;

5) проанализировать временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя и прекращение трудового договора с дистанционным работником;

6) оценить масштабы дистанционной занятости и правоприменительную практику, сформулировать предложения по совершенствованию законодательства.

Объект исследования — общественные отношения, складывающиеся при выполнении работником трудовой функции дистанционно. Предмет исследования — нормы Трудового кодекса Российской Федерации и иных актов, регулирующих дистанционную работу, позиции Конституционного Суда и Верховного Суда Российской Федерации, статистические данные о дистанционной занятости и доктринальные взгляды на проблему.

Методологическую основу составили формально-юридический метод (толкование статей 312.1–312.9 ТК РФ), историко-правовой метод (сравнение редакций главы 49.1 2013 и 2020 годов), сравнительно-правовой метод

(сопоставление с Конвенцией МОТ № 177 и европейским опытом) и анализ статистических данных.

Нормативную базу образуют Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс, федеральные законы об электронной подписи и о персональных данных, международные акты. Теоретической базой послужили работы Н. Л. Лютова, О. В. Чесалиной, Т. Ю. Коршуновой, Н. В. Закалюжной, Ю. В. Васильевой, С. В. Шуралевой, Е. М. Офман, Н. А. Романовской и других авторов. Эмпирическая база — данные обследования рабочей силы Росстата в обработке ИСИЭЗ НИУ ВШЭ, исследование Р. И. Капелюшникова и Д. И. Зинченко, аналитика hh.ru, постановление Конституционного Суда РФ от 20.01.2022 № 3-П.

Практическая значимость работы состоит в том, что сформулированные предложения могут быть учтены при совершенствовании главы 49.1 ТК РФ, а также при разработке работодателями локальных нормативных актов о дистанционной работе. Примерная форма дополнительного соглашения приведена в приложении А, авторская редакция предлагаемых поправок — в приложении Б.

Работа состоит из введения, трёх глав, объединяющих десять параграфов, заключения, списка использованных источников и двух приложений.

## 1. Понятие и правовая природа дистанционной работы

### 1.1 Становление правового регулирования дистанционной работы в России

Работа вне офиса знакома трудовому праву давно. Советское и затем российское законодательство регулировало надомный труд, и до 2013 года именно к нему пытались «пристроить» программистов, переводчиков и бухгалтеров, работавших из дома через интернет. Конструкция подходила плохо. Надомник по смыслу главы 49 ТК РФ работает из материалов и с помощью инструментов работодателя или своих собственных, а его труд обычно связан с изготовлением продукции. Интеллектуальный труд с обменом файлами по электронной почте в эту рамку не укладывался, и многие работодатели предпочитали оформлять удалённых специалистов по договорам подряда или возмездного оказания услуг.

Первый шаг к самостоятельному регулированию сделал Федеральный закон от 05.04.2013 № 60-ФЗ, дополнивший Трудовой кодекс главой 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников» [4]. Она состояла из пяти статей (312.1–312.5). Дистанционной признавалась работа вне места нахождения работодателя и вне стационарного рабочего места при условии использования для её выполнения и для взаимодействия сторон информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе интернета. Новая глава закрепила возможность заключить трудовой договор обменом электронными документами, но обставила её жёстким условием: обе стороны должны были использовать усиленную квалифицированную электронную подпись [7]. Для обычного работника, у которого такой подписи не было, это требование делало электронный порядок почти неосуществимым.

Самой заметной особенностью редакции 2013 года была статья 312.5. Она разрешала расторгать трудовой договор с дистанционным работником по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным самим договором. Фактически стороны могли договориться о любом поводе для

увольнения. Такая конструкция выбивалась из общей логики трудового законодательства, где перечень оснований увольнения по инициативе работодателя закрыт. Отдельные проблемы расторжения трудового договора с дистанционными работниками разбирала Е. М. Офман [33]. Ю. В. Васильева и С. В. Шуралева в тот же период исследовали содержание трудового договора о дистанционной работе [16], а затем вместе с Е. А. Браун посвятили проблемам теории и практики этого регулирования отдельную монографию [17]. Особенности правового регулирования труда дистанционных работников и специфику их трудового договора разбирали и другие авторы, например К. А. Агадилова [13] и Е. В. Охотникова [34].

Е. С. Герасимова, Т. Ю. Коршунова и Д. В. Черняева, оценивая редакцию 2013 года в сравнительной перспективе, писали о её значении для будущего развития регулирования телеработы [41]. Практическое значение главы между тем оставалось скромным. Пояснительная записка к законопроекту 2020 года приводила показательную цифру: в 2019 году при 67,1 млн занятых по трудовым договорам о дистанционной работе трудились лишь около 30 тыс. человек, что авторы назвали крайне малым по сравнению с известными масштабами дистанционной и платформенной занятости [46]. Оценки фактической удалённой занятости до пандемии расходились от 1 до 4 % занятых в зависимости от методики [24]. Разрыв между фактом и правом объяснялся просто: значительная часть удалённой работы шла вне трудового договора.

Весна 2020 года обнажила главный пробел. Глава 49.1 не предусматривала перевода на дистанционную работу без согласия работника, а режим нерабочих дней и региональные ограничения требовали отправить людей по домам немедленно. Работодатели издавали приказы о «временной удалённой работе», не заключая дополнительных соглашений, и формально нарушали статью 72 ТК РФ. Законодатель отреагировал быстро. Законопроект № 973264-7, внесённый группой депутатов и сенаторов во главе с В. В. Володиным и В. И. Матвиенко, Государственная Дума приняла

26 ноября 2020 года [45], Совет Федерации одобрил 2 декабря, а 8 декабря Президент подписал Федеральный закон № 407-ФЗ [5].

Во время второго чтения из текста исчезла формулировка о праве работника на «неприкосновенность времени отдыха», содержавшаяся в первоначальной версии. Часть СМИ поспешила сообщить, что «удалённщиков» лишили права на офлайн. Один из соавторов, А. К. Исаев, объяснял правку юридико-техническими причинами и уверял, что право не быть на связи в нерабочее время сохраняется [45]. Как будет показано в третьей главе, именно отсутствие прямой формулировки стало одной из причин споров о «праве на отключение».

Закон № 407-ФЗ увеличил главу до девяти статей и изменил её название. Последующие изменения были точечными. Федеральный закон от 22.11.2021 № 377-ФЗ ввёл в Кодекс статьи 22.1–22.3 об электронном документообороте в сфере трудовых отношений и дополнил статью 312.1 частью пятой: работодатель может распространить правила такого документооборота на взаимодействие с дистанционными работниками [6]. Федеральным законом от 07.10.2022 № 376-ФЗ изложена в новой редакции статья 312.7 об охране труда, теперь отсылающая к обновлённой статье 214 ТК РФ [3]. Основные этапы развития главы сведены в таблицу 1.

Таблица 1 – Сравнение редакций главы 49.1 ТК РФ

| **Вопрос** | **Редакция 2013 г. (60-ФЗ)** | **Редакция 2021 г. (407-ФЗ и последующие)** |
|---|---|---|
| Число статей | 5 (ст. 312.1–312.5) | 9 (ст. 312.1–312.9) |
| Виды дистанционной работы | Только постоянная | Постоянная; временная непрерывная до 6 месяцев; временная периодическая (чередование с офисом) |
| Перевод без согласия работника | Не предусмотрен | Допускается в исключительных случаях по ЛНА (ст. 312.9) |
| Электронная подпись при заключении договора | УКЭП у обеих сторон | УКЭП у работодателя, УКЭП или УНЭП у работника; для иных документов — иные виды подписи или иная согласованная форма |
| Режим рабочего времени | По усмотрению работника, если договором не установлено иное | То же; время взаимодействия с работодателем включается в рабочее время |
| Оборудование и расходы | Порядок компенсации определяется договором | Обязанность обеспечить средствами или выплатить компенсацию; командировочные гарантии |
| Увольнение по инициативе работодателя | По основаниям, предусмотренным трудовым договором | Закрытый перечень: общие основания и два специальных (ст. 312.8) |

Источник: составлено автором по [3, 4, 5, 46].

Итог двух этапов реформы противоречив. Н. Л. Лютов полагает, что новые нормы в большинстве своём выгодны работодателю, хотя главным приобретением работников называет устранение дискриминационных положений, позволявших вписывать в договор дополнительные основания увольнения [30]. Законодатель отказался от договорной свободы в вопросах увольнения и тем самым усилил защиту работника. Вместе с тем новые правила о переводе без согласия и об увольнении за отсутствие связи расширили возможности работодателя. Новеллам 2020 года О. В. Чесалина посвятила специальный сравнительно-правовой анализ [39]. Даже беглое сопоставление с зарубежными образцами показывает, что российский закон по ряду вопросов пошёл своим путём. Насколько удачным оказался этот

путь, будет видно из дальнейшего анализа. Интерес к новым нормам не ослабевает: им посвящают доклады и молодые исследователи [31].

### 1.2 Понятие, признаки и виды дистанционной работы

Легальное определение содержится в части 1 статьи 312.1 ТК РФ. Дистанционной (удалённой) работой является «выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования» [3].

Обращает на себя внимание двойное название — «дистанционная (удалённая)». Законодатель узаконил бытовое слово, которым пользовались и работники, и кадровые службы. Юридического значения различие не имеет: оба термина обозначают одно и то же явление.

Из определения можно вывести четыре признака. Первый — наличие трудового договора и трудовой функции. Дистанционная работа остаётся работой по найму: работник подчиняется правилам, которые для него устанавливает работодатель, получает заработную плату и пользуется всеми гарантиями, кроме тех, что изменены главой 49.1 (ч. 4 ст. 312.1 ТК РФ). Это отличает её от фриланса, где исполнитель сам организует процесс и отвечает за результат. Классические курсы трудового права выводят специфику трудового договора именно из личного характера труда и включения работника в чужой хозяйственный процесс [26, 27].

Второй признак — территориальный. Работа выполняется вне места нахождения работодателя и его подразделений, вне стационарного рабочего

места и вне территорий, прямо или косвенно подконтрольных работодателю. Последняя оговорка появилась в 2020 году. Ю. В. Иванчина пишет о конвергенции правового регулирования стационарных и нестационарных рабочих мест [21]. В самой статье 312.1 граница между ними проведена по критерию контроля работодателя над территорией. Если программист работает в коворкинге, арендованном компанией, такая работа дистанционной не считается: коворкинг подконтролен работодателю. Если же он сам выбрал кафе или дачу, признак налицо.

Третий признак — технологический. Для выполнения трудовой функции и для связи с работодателем используются информационно-телекоммуникационные сети и сети связи общего пользования. Добавление сетей связи общего пользования расширило понятие: под него попадают и телефонная связь, и мессенджеры, работающие через мобильный интернет. Без использования сетей работа вне офиса остаётся надомной или разъездной.

Четвёртый признак — особый порядок взаимодействия сторон. Стороны общаются дистанционно, обмениваются электронными документами, отчитываются о результатах в порядке, установленном договором или локальным актом (ч. 9 ст. 312.3 ТК РФ). Т. Ю. Коршунова ещё до реформы рассматривала договор о дистанционной работе как способ оформления нетипичных трудовых отношений [25]. С этой точки зрения модель взаимодействия и есть то, что делает отношение нетипичным.

Часть 2 статьи 312.1 выделяет виды дистанционной работы по продолжительности. Постоянная дистанционная работа выполняется в течение всего срока действия трудового договора. Временная бывает двух разновидностей: непрерывная, на срок не более шести месяцев, и периодическая, когда периоды дистанционной работы чередуются с работой на стационарном месте. Периодическая модель известна в быту как «гибрид»: например, два дня в неделю дома, три в офисе. Отдельно часть 3 той же статьи называет дистанционными работниками лиц, временно

переведённых на такую работу по инициативе работодателя на основании статьи 312.9. Классификация показана на рисунке 1.




Рисунок 1 – Виды дистанционной работы по ТК РФ

Источник: составлено автором по ст. 312.1, 312.9 ТК РФ [3].

Различие видов имеет практическое значение. Для временных работников закон предусматривает правила, которые не нужны постоянным: локальным актом или договором можно установить порядок вызова на стационарное место и порядок прихода в офис по инициативе самого работника (ч. 3 ст. 312.4 ТК РФ). Отпуска временным дистанционным работникам предоставляются по общим правилам главы 19 Кодекса, а для постоянных порядок может определяться коллективным договором, локальным актом или трудовым договором (ч. 4 и 5 ст. 312.4). Специальное основание увольнения при смене местности работы применяется только к постоянным дистанционным работникам (ч. 2 ст. 312.8).

Непрерывную временную работу закон ограничил шестью месяцами, но не сказал, что будет, если стороны выйдут за этот срок. Буквальное толкование подсказывает, что по истечении шести месяцев работник должен вернуться к прежним условиям, а для продолжения работы из дома нужно заключать соглашение о постоянной дистанционной работе. На практике дополнительные соглашения нередко продлевают «временную» работу раз за разом. Такое продление нарушает смысл закона и создаёт неопределённость

при решении вопроса о том, к какому виду относится работа и какие нормы применять.

Отдельного внимания заслуживает вопрос о месте работы. Статья 57 ТК РФ требует указывать место работы в трудовом договоре, а для дистанционного работника это требование трудно исполнить буквально: адреса офиса нет, а квартира работника работодателю не подконтрольна. Н. А. Романовская считает, что условие о дистанционном характере работы с указанием населённого пункта есть не что иное, как условие о месте работы [36]. Такой подход согласуется с частью 2 статьи 312.8, которая связывает последствия переезда работника с изменением «местности выполнения трудовой функции». К нему мы вернёмся при анализе проблем регулирования.

Правовая природа дистанционной работы, исходя из сказанного, определяется так. Это не самостоятельный вид трудового договора и не гражданско-правовая конструкция, а особый способ выполнения трудовой функции, характеризующийся выполнением работы вне подконтрольного работодателю пространства и опосредованным, через сети связи, взаимодействием сторон. Н. В. Закалюжная относит дистанционную работу к нетипичным формам занятости, при которых сохраняются все признаки трудового отношения, но меняются его внешние условия [18, 20]. Основные черты дистанционной занятости автор описывает и в отдельной статье [19], а Т. А. Избиенова и А. О. Чупракова также рассматривают дистанционные трудовые отношения как форму нетипичной трудовой занятости [23]. С этим выводом следует согласиться: глава 49.1 не отменяет общих норм, а лишь приспосабливает их к работе на расстоянии. В работе Н. В. Черных на примере норм о дистанционном труде показано, как нетипичные формы занятости влияют на сами теоретические представления о трудовом отношении [38].

### 1.3 Отграничение дистанционной работы от смежных форм занятости

Дистанционную работу приходится отличать от трёх соседних конструкций: надомного труда, разъездной работы и гражданско-правовых договоров о выполнении работ или оказании услуг. Ошибка в квалификации влечёт серьёзные последствия: работник может лишиться гарантий, а работодатель — получить доначисление страховых взносов и иск о признании отношений трудовыми.

Надомниками по статье 310 ТК РФ считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счёт. Главное отличие от дистанционной работы — отсутствие обязательного признака использования сетей связи. Швея, собирающая на дому изделия из материалов фабрики, остаётся надомницей, даже если получает задания по телефону. На международном уровне надомный труд регулирует Конвенция МОТ № 177 1996 года [2]. Россия её не ратифицировала, однако конвенция полезна как ориентир: она требует равного обращения с надомниками и другими наёмными работниками, в том числе в оплате и охране труда.

Разъездной характер работы (ст. 168.1 ТК РФ) предполагает постоянные перемещения: курьер, монтажник, торговый представитель. Работник не привязан к офису, но выполняет функцию в разных местах и, как правило, на объектах, связанных с работодателем. Если торговый представитель весь день объезжает магазины, а отчёты отправляет через приложение, его работа не становится дистанционной: использование сетей здесь вспомогательное, а сама трудовая функция выполняется на территориях клиентов работодателя.

Сложнее всего отграничить дистанционную работу от гражданско-правовых договоров. Удалённый дизайнер, верстальщик или разработчик может работать и по трудовому договору, и по договору подряда, и как

самозанятый. Решающими остаются общие признаки трудового отношения из статьи 15 ТК РФ: личное выполнение трудовой функции, подчинение правилам внутреннего трудового распорядка, обеспечение работодателем условий труда, оплата за процесс, а не за отдельный результат. Пленум Верховного Суда РФ в постановлении от 29.05.2018 № 15 перечислил обстоятельства, на которые суду следует обращать внимание при выяснении характера отношений, и подчеркнул, что неустранимые сомнения толкуются в пользу наличия трудовых отношений [11]. Н. Л. Лютов сопоставил признаки трудового правоотношения, выработанные международными нормами, с российской судебной практикой [28].

Вопрос о том, где проходит граница между трудом по найму и самостоятельной деятельностью, обсуждается в науке давно. Для удалённой занятости ответ особенно труден, потому что внешний контроль работодателя слабее. Подсказкой служат косвенные признаки: наличие графика созвонов, обязанность быть на связи в определённые часы, включение в штатное расписание, ежемесячная фиксированная оплата. Критерии разграничения отраслевой природы отношений в сфере труда на сравнительно-правовом материале исследовала Е. Р. Радевич [35]. Для удалённой работы надёжнее оценивать отношения по совокупности признаков, а не по одному из них.

Статистика подтверждает, что граница часто проходит не там, где её проводит закон. По расчётам Р. И. Капелюшникова и Д. И. Зинченко, удалённая работа в неформальном секторе встречается примерно вдвое чаще, чем в формальном, а среди зависимых самозанятых её доля достигает около 10 % [24]. Иначе говоря, существенная часть работы из дома организована вне трудового договора, хотя по своим признакам может быть трудовой. Основные критерии разграничения сведены в таблицу 2.

Таблица 2 – Отграничение дистанционной работы от смежных форм занятости

| Критерий | Дистанционная работа | Надомный труд | Разъездная работа | Договор подряда, услуг |
|---|---|---|---|---|
| Основание | Трудовой договор (доп. соглашение) или ЛНА по ст. 312.9 | Трудовой договор | Трудовой договор | Гражданско-правовой договор |
| Место выполнения | Вне территории, подконтрольной работодателю | Дом работника | Разные объекты в пути | Определяет исполнитель |
| Использование сетей связи | Обязательно | Не обязательно | Вспомогательно | Не имеет значения |
| Подчинение распорядку | Да, с особенностями ст. 312.4 | Да, с особенностями гл. 49 | Да | Нет |
| Предмет оплаты | Труд (процесс) | Труд, часто сдельно | Труд | Результат |
| Гарантии ТК РФ | В полном объёме с особенностями гл. 49.1 | В полном объёме с особенностями гл. 49 | В полном объёме | Нет |

Источник: составлено автором по ст. 15, 168.1, 310, 312.1 ТК РФ [3] и [11, 28].

Полезно сравнить российское понятие с европейским. Рамочное соглашение европейских социальных партнёров о телеработе 2002 года определяет телеработу как форму организации или выполнения работы с использованием информационных технологий, при которой работа, которая могла бы выполняться в помещениях работодателя, регулярно выполняется вне их. Соглашение прямо называет телеработу добровольной для работника и работодателя. Опыт Европейского союза и его значение для России подробно разобрал Н. Л. Лютов [29]. Российская модель 2020 года восприняла добровольность лишь частично: исключения из неё установлены статьёй 312.9.

Сопоставлению российского трудового права с международными трудовыми стандартами посвящена коллективная работа под редакцией С. Ю. Головиной и Н. Л. Лютова [32]. Для дистанционной работы такое сопоставление особенно показательно в вопросах времени отдыха и защиты

частной жизни, где российские нормы сформулированы менее определённо, чем европейские. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников, включая дистанционных, систематизированы в учебном пособии под редакцией Н. Л. Лютова и И. С. Цыпкиной [37]. Дифференциация здесь оправдана условиями труда, а не личными свойствами работника.

Итак, дистанционная работа — разновидность трудовых отношений, отличающаяся от надомного труда обязательным использованием сетей связи и характером функции, от разъездной работы — местом выполнения, а от гражданско-правовых договоров — подчинением работника и оплатой процесса труда. Эти различия определяют, какие нормы применяются к спорным отношениям, и служат отправной точкой для анализа заключения и прекращения договора во второй главе.

## 2. Порядок заключения, изменения и прекращения трудового договора о дистанционной работе

### 2.1 Порядок заключения трудового договора и дополнительного соглашения о дистанционной работе

Дистанционная работа возникает двумя путями. Первый — заключить трудовой договор, изначально предусматривающего выполнение функции дистанционно. Второй — подписать дополнительное соглашение к уже действующему договору, по которому работник, ранее трудившийся в офисе, переходит на постоянную или временную удалённую работу. Второй путь — это изменение определённых сторонами условий трудового договора, и к нему применяется статья 72 ТК РФ: соглашение заключается в письменной форме и только по согласию сторон. Исключение составляет временный перевод по статье 312.9, рассмотренный в параграфе 2.3.

Особенность главы 49.1 в том, что договор и соглашение можно заключить, ни разу не встретившись. Часть 1 статьи 312.2 позволяет сторонам обменяться электронными документами в порядке, установленном частью 1 статьи 312.3 [3]. Для таких документов закон устанавливает повышенные требования к подписи: работодатель использует усиленную квалифицированную электронную подпись, а работник — усиленную квалифицированную или усиленную неквалифицированную. Виды подписей и их правовой режим определяются Федеральным законом от 06.04.2011 № 63-ФЗ «Об электронной подписи» [7]. Те же требования действуют при изменении и прекращении договора, а также при заключении договора о полной материальной ответственности и ученического договора.

Смягчение по сравнению с 2013 годом существенное. Тогда обе стороны должны были иметь квалифицированную подпись, а она выдаётся аккредитованным удостоверяющим центром и для рядового работника была обременительной. Теперь работнику достаточно неквалифицированной подписи, которую можно получить, например, через приложения банков или

специализированные сервисы кадрового документооборота. Если же стороны не договорились об электронном порядке, ничто не мешает подписать договор на бумаге и переслать экземпляры почтой.

Работник вправе потребовать бумажный экземпляр электронного договора. По письменному заявлению работодатель обязан не позднее трёх рабочих дней направить ему надлежащим образом оформленный экземпляр (ч. 1 ст. 312.2 ТК РФ). В редакции 2013 года обязанность была безусловной: копию следовало отправлять заказным письмом в течение трёх календарных дней со дня заключения договора. Новая норма снизила документную нагрузку, но переложила инициативу на работника.

Документы при приёме на работу, перечисленные в статье 65 ТК РФ, лицо, поступающее на дистанционную работу, может предъявить в форме электронных документов, если иное не предусмотрено федеральными законами. По требованию работодателя оно обязано представить нотариально заверенные копии на бумажном носителе (ч. 3 ст. 312.2). Лицо, впервые заключающее трудовой договор в электронной форме, самостоятельно получает документ о регистрации в системе индивидуального (персонифицированного) учёта, в том числе в электронном виде. Ознакомление с локальными актами, коллективным договором и иными документами, указанными в части 3 статьи 68 ТК РФ, тоже может проходить путём обмена электронными документами.

Сохраняется и бумажная трудовая книжка. По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся в неё при условии, что он представит книжку лично или направит заказным письмом с уведомлением (ч. 6 ст. 312.2). Норма не действует, когда трудовая книжка на работника по закону не ведётся. С 2020 года основным носителем сведений о стаже стали электронные сведения о трудовой деятельности, поэтому для многих работников вопрос потерял остроту.

Порядок электронного взаимодействия при заключении договора удобно представить в виде последовательности шагов (рисунок 2).




Рисунок 2 – Порядок заключения трудового договора о дистанционной работе в электронной форме

Источник: составлено автором по ст. 312.2, 312.3 ТК РФ [3].

Отдельный вопрос — как стороны обмениваются документами после заключения договора. Часть 2 статьи 312.3 позволяет использовать иные виды электронной подписи или иную форму передачи документов, если она установлена коллективным договором, локальным актом или трудовым договором и позволяет достоверно подтвердить получение документа. Каждая сторона, получив электронный документ, направляет другой подтверждение его получения в срок, определённый в тех же актах (ч. 3 ст. 312.3). Работник может подавать заявления и объяснения в электронной форме (ч. 6 ст. 312.3), а заверенные копии документов, связанных с работой, работодатель направляет ему не позднее трёх рабочих дней со дня обращения — по почте заказным письмом или в электронном виде, если это указано в заявлении (ч. 7 ст. 312.3). Требования к подписи для разных документов собраны в таблице 3.

Таблица 3 – Требования к форме документов при взаимодействии с дистанционным работником

| Документ | Подпись работодателя | Подпись работника | Норма |
|---|---|---|---|
| Трудовой договор, доп. соглашение, их изменение и расторжение | УКЭП | УКЭП или УНЭП | ч. 1 ст. 312.3 |
| Договор о материальной ответственности, ученический договор | УКЭП | УКЭП или УНЭП | ч. 1 ст. 312.3 |
| Приказы, уведомления, ЛНА, требования | Иной вид ЭП или иная форма по ЛНА | Подтверждение получения | ч. 2, 3, 5 ст. 312.3 |
| Заявления, объяснения работника | Подтверждение получения | Электронная форма или иная форма по ЛНА | ч. 6 ст. 312.3 |
| Документы для пособий по нетрудоспособности | — | Оригиналы заказным письмом или номер электронного больничного | ч. 8 ст. 312.3 |
| Документы при ЭДО по ст. 22.1–22.3 | По правилам ЭДО | По правилам ЭДО | ч. 5 ст. 312.1 |

УКЭП — усиленная квалифицированная электронная подпись, УНЭП — усиленная неквалифицированная электронная подпись, ЭП — электронная подпись, ЭДО — электронный документооборот. Источник: составлено автором по [3, 7].

С 2022 года у работодателя появилась альтернатива. Если в организации введён электронный документооборот по статьям 22.1–22.3 ТК РФ, он вправе распространить его правила на дистанционных работников (ч. 5 ст. 312.1) [6]. Это удобно крупным компаниям, которые уже используют кадровые платформы. Однако для перехода на электронный документооборот по общему правилу нужно согласие работника; исключение статья 22.2 делает для лиц, у которых по состоянию на 31 декабря 2021 года не было трудовой деятельности. Поэтому две модели существуют параллельно, и локальный акт должен ясно говорить, какая из них применяется к конкретному работнику.

Обмен документами неизбежно связан с обработкой персональных данных работника за пределами офиса: сканы паспорта, сведения о семье, банковские реквизиты пересылаются по сетям. Работодатель как оператор обязан обеспечивать их защиту по правилам Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» [8]. На практике это означает, что пересылка документов через личный мессенджер руководителя — плохая идея, даже если локальный акт формально разрешает «иную форму» обмена.

Итак, процедура заключения договора о дистанционной работе после 2021 года стала заметно проще. Барьер в виде квалифицированной подписи работника снят, работодатель освобождён от безусловной обязанности рассылать бумажные экземпляры, а локальным актам дано больше свободы. Обратная сторона — возросшее значение локального регулирования. Если порядок взаимодействия не прописан, любой спор о том, получил ли работник приказ, решается не в пользу работодателя.

### 2.2 Содержание трудового договора о дистанционной работе

Трудовой договор о дистанционной работе включает все обязательные условия статьи 57 ТК РФ. Сверх них глава 49.1 называет вопросы, которые стороны должны или могут урегулировать: порядок взаимодействия, режим рабочего времени, порядок обеспечения оборудованием и компенсации расходов, сроки представления отчётов. Часть из них может решаться не в договоре, а в коллективном договоре или локальном акте, принятом с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Законодатель сознательно оставил сторонам выбор уровня регулирования.

#### Порядок взаимодействия

Согласно части 9 статьи 312.3, порядок взаимодействия работодателя и дистанционного работника, в том числе порядок и сроки представления отчётов о выполненной работе, устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором или дополнительным

соглашением [3]. Это условие — центральное для всей конструкции. От него зависят и законность увольнения по части 1 статьи 312.8, и учёт рабочего времени, и подтверждение получения документов. В порядке взаимодействия полезно указать каналы связи (корпоративная почта, мессенджер, система задач), время, в которое работник обязан быть доступен, срок ответа на запрос, форму и периодичность отчётов.

Содержательно порядок взаимодействия не должен превращаться в тотальный надзор. С. В. Шуралева исследовала право дистанционного работника на неприкосновенность частной жизни [40]. Н. А. Романовская полагает, что использование программ мониторинга при дистанционной работе неизбежно и объективно необходимо, но предлагает запретить видеофиксацию рабочего места и обязать работодателя информировать работника о применяемых средствах контроля [36]. Квартира работника — не офис, и камера, направленная на рабочий стол, неизбежно захватывает его семью и быт.

**Режим рабочего времени и времени отдыха**

По части 1 статьи 312.4 режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается коллективным договором, локальным актом, трудовым договором или дополнительным соглашением. Если в них ничего не сказано, работник устанавливает режим по своему усмотрению (ч. 2 ст. 312.4). Норма-умолчание выгодна работнику, но рискованна для работодателя: без согласованного графика нельзя упрекнуть сотрудника в том, что он не ответил на сообщение в десять утра. Для временных работников акты могут предусматривать продолжительность и (или) периодичность дистанционной работы, а также порядок вызова на стационарное рабочее место.

Часть 6 статьи 312.4 включает время взаимодействия дистанционного работника с работодателем в рабочее время. Из этого правила вытекает, что звонок руководителя в выходной день — это не «просьба на минутку», а привлечение к работе в выходной, которое оплачивается по статье 153 ТК

РФ, а сверх нормы рабочего дня — сверхурочная работа. Именно так авторы закона объясняли судьбу исключённой во втором чтении нормы о неприкосновенности времени отдыха [45]. Однако без системы учёта работнику трудно доказать сам факт таких «минуток».

**Оплата труда**

Статья 312.5 краткая: выполнение трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения работнику заработной платы [3]. Норма защищает от распространённой практики, когда при переводе «на удалёнку» работодатель предлагал уменьшить оклад, ссылаясь на экономию работника на проезде и обедах. Вместе с тем закон не запрещает различий в оплате, если они вызваны иными причинами: изменением объёма обязанностей, переездом в местность, где не применяются районные коэффициенты, и т. п.

Последнее обстоятельство требует пояснения. Районные коэффициенты и северные надбавки связаны с местом выполнения работы. Верховный Суд РФ в обзоре практики по делам о гарантиях работникам Крайнего Севера указал, что право на такие гарантии определяется местом выполнения трудовой функции, а не местом нахождения работодателя [12]. Поэтому сотрудник компании из Сургута, переехавший в Краснодар и работающий оттуда дистанционно, утрачивает право на северные выплаты, и это нельзя считать снижением заработной платы «из-за дистанционной работы». В обратной ситуации, когда москвич переезжает на Север, работодатель обязан начислять коэффициент по месту работы.

**Обеспечение оборудованием и компенсация расходов**

Статья 312.6 обязывает работодателя обеспечить дистанционного работника оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, необходимыми для выполнения трудовой функции [3]. Работник с согласия или ведома работодателя и в его интересах вправе использовать собственное или

арендованное оборудование. Тогда работодатель выплачивает компенсацию за его использование и возмещает расходы, связанные с дистанционной работой, в порядке, сроках и размерах, определяемых коллективным договором, локальным актом, трудовым договором или дополнительным соглашением.

Слабое место нормы — отсутствие минимального размера компенсации. Закон не говорит, сколько стоит использование личного ноутбука, интернета и электричества. Работодатель может установить символическую сумму, и формально требование будет выполнено. Для расчёта можно ориентироваться на условный пример: работник использует собственный ноутбук стоимостью 90 000 руб. со сроком полезного использования три года, платит за домашний интернет 700 руб. в месяц и, по его расчёту, дополнительно тратит на электроэнергию около 300 руб. Компенсация за ноутбук составит 90 000 / 36 = 2 500 руб. в месяц, а с учётом интернета и электроэнергии — около 3 500 руб. Цифры условные и приведены лишь для иллюстрации метода расчёта.

Если работодатель направляет дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность, на него распространяются статьи 166–168 ТК РФ о командировках (ч. 3 ст. 312.6). До 2021 года этот вопрос вызывал споры: можно ли «командировать» человека, у которого нет постоянного рабочего места. Закон ответил утвердительно, и работник получает суточные, оплату проезда и жилья.

**Охрана труда**

Статья 312.7 в редакции Федерального закона от 07.10.2022 № 376-ФЗ ограничивает обязанности работодателя в сфере охраны труда дистанционных работников. Он исполняет лишь обязанности, предусмотренные пунктами 18, 21 и 22 части 3 статьи 214 ТК РФ, и знакомит работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, которые сам рекомендует или предоставляет [3]. Иные обязанности по охране труда на дистанционных работников в период работы

на удалёнке не распространяются, если коллективным договором, локальным актом, трудовым договором или дополнительным соглашением не предусмотрено иное.

Такое решение понятно: работодатель не может провести специальную оценку условий труда в квартире работника и контролировать освещённость его кухни. Однако при этом остаётся без ответа вопрос о несчастных случаях. Если работник упал с лестницы у себя дома в рабочее время, отнесение этого события к несчастному случаю на производстве зависит от того, действовал ли он в интересах работодателя, а доказать это без специальных правил крайне сложно. Основные условия договора, которые рекомендуется согласовать, сведены в таблицу 4.

Таблица 4 – Условия трудового договора (доп. соглашения) о дистанционной работе

| **Условие** | **Где закреплено в ТК РФ** | **Обязательность** | **Последствия отсутствия** |
|---|---|---|---|
| Вид дистанционной работы и срок | ч. 2 ст. 312.1 | Обязательно | Неясность режима, споры о возврате в офис |
| Населённый пункт выполнения работы | ст. 57, ч. 2 ст. 312.8 | Рекомендуется | Нельзя применить ч. 2 ст. 312.8 при переезде |
| Порядок и каналы взаимодействия, срок ответа | ч. 9 ст. 312.3 | Обязательно (в договоре или ЛНА) | Срок «молчания» — 2 рабочих дня по умолчанию |
| Режим рабочего времени | ст. 312.4 | По желанию сторон | Режим определяет работник |
| Обеспечение оборудованием, размер компенсации | ст. 312.6 | Обязательно (в договоре или ЛНА) | Спор о возмещении расходов |
| Порядок обмена документами и подтверждения получения | ч. 2–4 ст. 312.3 | Обязательно для «иной формы» | Невозможно доказать ознакомление |
| Порядок вызова в офис (для временной работы) | ч. 3 ст. 312.4 | По желанию сторон | Вызов только по соглашению |

Источник: составлено автором по [3, 36].

Подводя итог, содержание трудового договора о дистанционной работе распадается на два слоя. Первый слой — общие обязательные условия статьи

57. Второй — специальные условия главы 49.1, большая часть которых может быть вынесена в локальный акт. Чем подробнее этот второй слой, тем меньше поводов для спора, и наоборот, пробелы в нём закон заполняет нормами-умолчаниями, которые почти всегда выгоднее работнику.

### 2.3 Временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя

Статья 312.9 — главная новелла 2020 года и прямой ответ на опыт пандемии. Она допускает временный перевод работника на дистанционную работу без его согласия в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части [3]. Перевод возможен также при принятии соответствующего решения органом государственной власти или органом местного самоуправления.

Перечень оснований повторяет формулу части 2 статьи 72.2 ТК РФ о временном переводе на другую работу в случаях чрезвычайного характера. Различие в том, что при дистанционном переводе трудовая функция не меняется, меняется лишь способ её выполнения. Перевод оформляется не соглашением сторон, а локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Акт должен содержать:

– указание на обстоятельство, послужившее основанием для перевода;

– список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

– срок перевода, который не может превышать период наличия обстоятельства;

– порядок обеспечения работников оборудованием и средствами либо порядок выплаты компенсации и возмещения расходов;

– порядок организации труда: режим рабочего времени, периоды взаимодействия с работодателем, способ обмена информацией, позволяющий установить отправителя, сроки и форму отчётов;

– иные положения, связанные с организацией труда работников.

С актом работников знакомят способом, позволяющим достоверно подтвердить его получение (ч. 4 ст. 312.9). Вносить изменения в трудовой договор не требуется. По окончании срока перевода, но не позднее прекращения обстоятельства, работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, а работник обязан приступить к её выполнению. На период перевода на работника распространяются гарантии главы 49.1: обеспечение оборудованием или компенсация расходов, охрана труда по статье 312.7 и другие. Процедура показана на рисунке 3.




Рисунок 3 – Порядок временного перевода на дистанционную работу по ст. 312.9 ТК РФ

Источник: составлено автором по ст. 312.9 ТК РФ [3].

Если трудовую функцию нельзя выполнять дистанционно или работодатель не может обеспечить работника необходимыми средствами, время, в течение которого работник не выполняет трудовую функцию,

считается простоем по причинам, не зависящим от работодателя и работника (ч. 7 ст. 312.9). Такой простой оплачивается по части 2 статьи 157 ТК РФ, то есть в размере не менее двух третей тарифной ставки или оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя, если коллективным договором, соглашением или локальным актом не предусмотрен больший размер оплаты. Норма снимает спор весны 2020 года о том, как платить работникам, которых нельзя ни оставить в офисе, ни отправить домой работать.

У статьи 312.9 есть два слабых места. Первое касается понятия «исключительный случай». Перечень открытый, и работодатель может попытаться обосновать перевод, скажем, аварией системы отопления в офисе или ремонтом здания. Эти обстоятельства не ставят под угрозу жизнь или нормальные условия жизни населения, а потому, по нашему мнению, основанием для перевода не являются. Здесь нужен перевод по соглашению сторон.

Второе слабое место связано со сроком. Перевод длится, пока существует обстоятельство, но закон не устанавливает предельного срока, в отличие от перевода по статье 72.2, ограниченного одним месяцем. Пандемийные ограничения в отдельных регионах действовали годами, и работник формально мог оставаться «временно» переведённым неопределённо долго. Предложение установить предельный срок перевода приводится в параграфе 3.3.

### 2.4 Прекращение трудового договора с дистанционным работником

Трудовой договор с дистанционным работником прекращается по общим основаниям статьи 77 ТК РФ: по соглашению сторон, по инициативе работника, по инициативе работодателя и т. д. Статья 312.8 добавляет два специальных основания для расторжения договора по инициативе работодателя и особое правило об оформлении приказа [3]. Перечень закрыт:

в отличие от редакции 2013 года договор больше не может предусматривать собственные основания увольнения [4].

Первое основание — невзаимодействие с работодателем без уважительной причины. Договор может быть расторгнут, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (ч. 1 ст. 312.8). Если порядком взаимодействия по части 9 статьи 312.3 установлен больший срок, применяется он.

Из нормы вытекают условия законного увольнения. Должен существовать запрос работодателя, направленный способом, установленным порядком взаимодействия. Запрос должен касаться выполнения трудовой функции, а не, например, участия в корпоративе. Отсутствие ответа должно длиться более двух рабочих дней подряд, считая со дня поступления запроса. Наконец, у работника не должно быть уважительной причины: болезни, отсутствия связи по вине провайдера, стихийного бедствия. Бремя доказывания всех этих обстоятельств, по общему правилу трудовых споров, лежит на работодателе. Последовательность проверки показана на рисунке 4.

Для наглядности рассмотрим условный пример. Запрос руководителя поступил работнику в корпоративный мессенджер во вторник в 11:00. Срок ответа в локальном акте не установлен, значит, действует двухдневный срок закона. Среда и четверг — два рабочих дня без ответа, и только в пятницу, если работник по-прежнему молчит, срок «более двух рабочих дней» будет превышен. Если же в четверг выяснится, что работник был госпитализирован, основание для увольнения отпадёт. Пример условный и приведён лишь для иллюстрации порядка расчёта.




Рисунок 4 – Порядок проверки основания увольнения по ч. 1 ст. 312.8 ТК РФ

Источник: составлено автором по ст. 192, 193, 312.8 ТК РФ [3, 36].

Дискуссионным остаётся вопрос о правовой природе этого увольнения. Если считать его дисциплинарным взысканием, работодатель обязан соблюдать процедуру статьи 193 ТК РФ: затребовать письменное объяснение, выждать два рабочих дня, издать приказ в течение месяца со дня обнаружения проступка. Н. А. Романовская полагает, что невзаимодействие по своей сути является дисциплинарным проступком, аналогичным прогулу, и предлагает прямо отразить это в законе [36]. Закон пока молчит, и осторожному работодателю разумно соблюдать процедуру статьи 193 в любом случае: лишние два дня ожидания объяснений обходятся дешевле восстановления на работе.

Второе основание касается только постоянных дистанционных работников. Договор может быть расторгнут в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечёт невозможность исполнения обязанностей по трудовому договору на прежних условиях (ч. 2 ст. 312.8). Классический пример — переезд в другую страну, когда работа из-за рубежа нарушает требования о защите информации или налоговые

условия работодателя. Закон не определяет, что считать «другой местностью» и в каких случаях невозможность исполнения наступает. Н. А. Романовская предлагает обязать работника заранее предупреждать работодателя о переезде в сроки, установленные статьёй 80 ТК РФ для увольнения по собственному желанию [36].

С этим основанием перекликается позиция Конституционного Суда РФ, выраженная в постановлении от 20.01.2022 № 3-П. Суд признал, что изменение условия о месте работы, в том числе о расположенном в другой местности обособленном подразделении, представляет собой перевод на другую работу, требующий согласия работника, и не может производиться в одностороннем порядке по правилам статьи 74 ТК РФ [9]. Применительно к дистанционной работе из этой позиции следует, что работодатель не может по своей воле «перенести» место работы дистанционного сотрудника, а работник не может рассчитывать на сохранение договора при переезде, который делает работу невозможной.

Наконец, часть 3 статьи 312.8 регулирует оформление увольнения. Если работник ознакомлен с приказом о прекращении договора в электронной форме, работодатель в течение трёх рабочих дней со дня издания приказа обязан направить ему по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию приказа на бумажном носителе. Выдача трудовой книжки и сведений о трудовой деятельности при увольнении подчиняется общим правилам статьи 84.1 ТК РФ.

Общие основания увольнения применяются к дистанционным работникам с особенностями. Прогул в классическом смысле (отсутствие на рабочем месте более четырёх часов) дистанционный работник совершить не может: у него нет рабочего места, подконтрольного работодателю. Для временных и периодических работников ситуация иная — в дни работы в офисе прогул возможен. Неоднократное неисполнение обязанностей (п. 5 ч. 1

ст. 81 ТК РФ) применимо, но требует доказательств, которые при дистанционной работе собираются через переписку и системы учёта задач.

Подведём итог второй главы. После 2021 года процедура оформления дистанционной работы стала гибче, а увольнение — более предсказуемым. Однако ключевые новеллы, перевод без согласия и увольнение за невзаимодействие, сформулированы так, что исход спора во многом зависит от качества локального регулирования конкретного работодателя. Масштаб применения этих норм и их проблемные стороны рассматриваются в третьей главе.

## 3. Проблемы правового регулирования дистанционной работы и пути их решения

### 3.1 Масштабы дистанционной занятости и практика применения главы 49.1 ТК РФ

Прежде чем оценивать нормы, нужно понять, к скольким людям они применяются. Основной источник сведений — выборочное обследование рабочей силы Росстата. В 2022 году вопрос об удалённой работе в анкете изменили, поэтому данные до и после этого года сравнивать надо осторожно. По оценке Р. И. Капелюшникова и Д. И. Зинченко, прежняя формулировка занижала показатель в четыре-пять раз: в декабре 2021 года по старому вопросу удалённо работали 0,4 млн человек (0,5 % занятых), а в январе 2022 года по новому — 2,9 млн (4,2 %) [24].

Динамику после пандемии описывают аналитики ИСИЭЗ НИУ ВШЭ. В 2019 году из дома через интернет работали 215 тыс. человек, в 2020 году их стало 1,2 млн, то есть более чем в пять раз больше, а в отдельные месяцы показатель достигал 4,5 млн [42]. Затем последовал спад: в первые три квартала 2022 года показатель сократился вдвое, а в IV квартале 2023 года составил 992 тыс. человек. В 2024 году численность вновь подросла — до 1,29 млн в I квартале и 1,32 млн во II квартале, или 1,8 % всех занятых [42]. По сообщениям со ссылкой на статистические данные, в среднем за 2025 год удалённо работали 968 тыс. человек, впервые с 2020 года меньше миллиона [44]. Ряд показан на рисунке 5. Е. Р. Брюхина рассматривает удалённую работу как цифровой сегмент рынка труда со своими проблемами и перспективами [15]. Статистика последних лет показывает, что рост этого сегмента не был устойчивым.

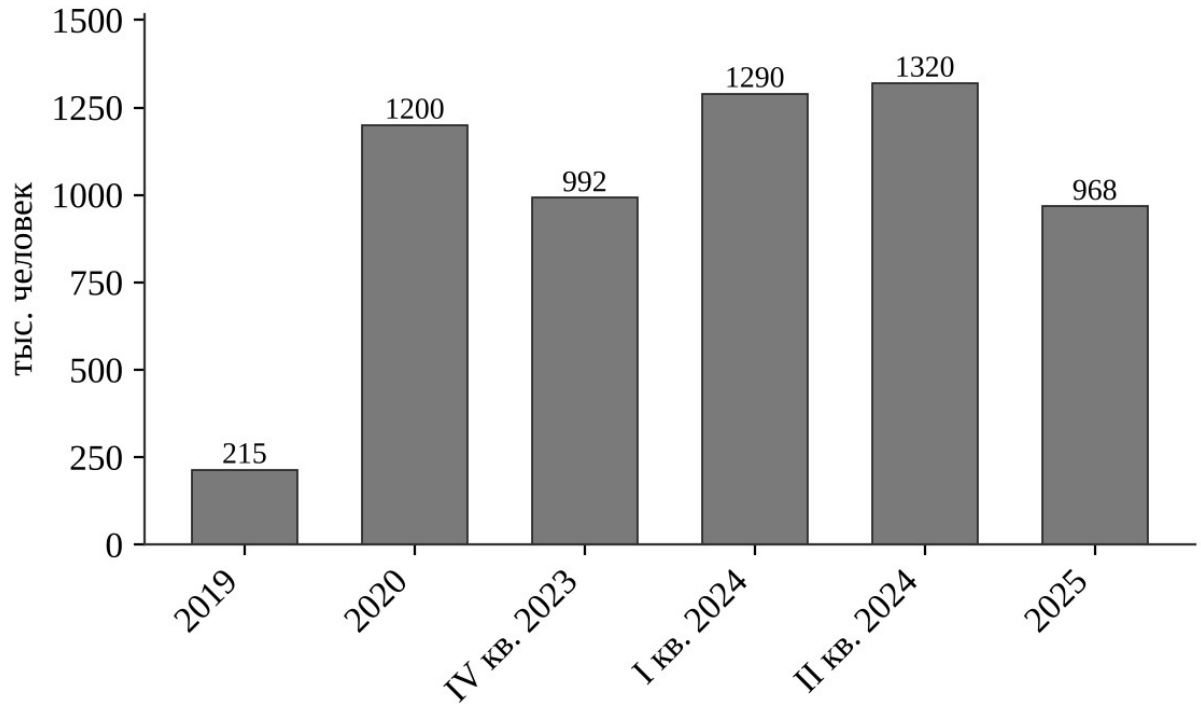



Рисунок 5 – Численность работающих удалённо в России, тыс. человек

Источник: составлено автором по [42, 44]. Данные за 2019–2020 гг. получены по прежней методике обследования рабочей силы, за 2023–2025 гг. — по новой; годовые и квартальные значения сопоставимы лишь приблизительно.

Существенно и то, как работают эти люди. Доля тех, кто трудится удалённо все дни недели, снизилась с 44,1 % в I квартале 2022 года до 36,1 % во II квартале 2024 года [42]. Р. И. Капелюшников и Д. И. Зинченко оценивают долю полностью удалённых в 35–45 %, а работающих в гибридном режиме — в 55–65 % [24]. Значит, типичный современный «удалёнщик» — это работник с временной периодической дистанционной работой, а не постоянный дистанционный работник, на которого изначально была рассчитана глава 49.1.

Отраслевой состав показан на рисунке 6. Лидируют профессиональная, научная и техническая деятельность, торговля и сфера информации и связи. Почти 80 % удалённо работающих — руководители и специалисты высшего уровня квалификации, а среди рабочих профессий удалённая работа практически не встречается [42]. В 2025 году, по имеющимся данным, на специалистов высшего уровня квалификации приходилось 656 тыс. из 968 тыс. удалённо работающих [44].

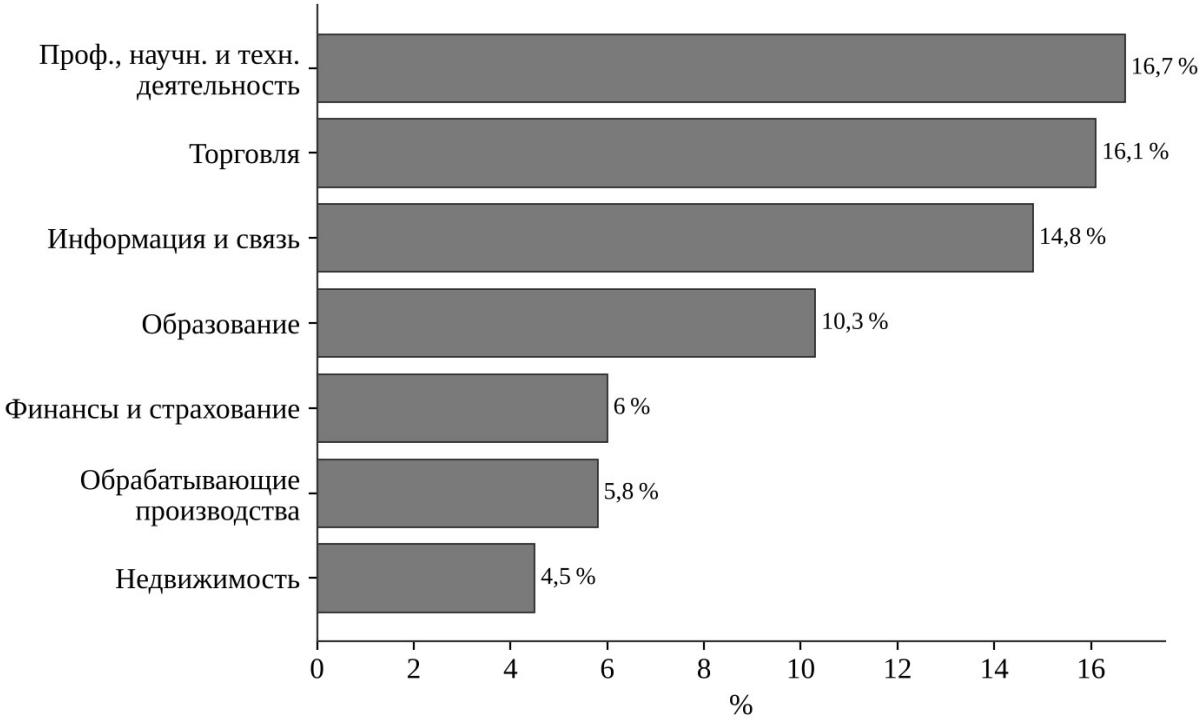



Рисунок 6 – Отраслевая структура удалённо работающих в 2023 г., % от общей численности

Источник: составлено автором по [42]. Среднегодовые данные обследования рабочей силы.

Рынок вакансий показывает иную картину, чем статистика занятости. По данным hh.ru, приведённым в «Коммерсанте», с января по конец декабря 2025 года работодатели разместили более 900 тыс. вакансий с удалённой работой, что составило около 10 % от 9,7 млн вакансий и на 2 процентных пункта больше, чем годом ранее. Медианная предлагаемая зарплата в таких вакансиях составила 71 тыс. руб. [43]. Расхождение объяснимо: вакансия с пометкой «удалённо» часто предполагает гибридный формат, а заметная часть таких предложений рассчитана на гражданско-правовые договоры.

Для права из этих данных следуют два вывода. Первый: дистанционная работа остаётся маргинальной формой занятости, на неё приходится менее 2 % занятых, и Р. И. Капелюшников с Д. И. Зинченко прямо прогнозируют сохранение доминирования стандартной занятости [24]. Второй: внутри этой группы преобладает гибрид, а значит, наиболее востребованы нормы о временной периодической работе, которые как раз регулированы слабее всего.

**Судебная практика**

Конституционно-правовые ориентиры для дистанционной работы задаёт уже упомянутое постановление Конституционного Суда РФ от 20.01.2022 № 3-П. Поводом стала жалоба гражданина А. А. Пешкова на применение статьи 74 и пункта 7 части первой статьи 77 ТК РФ при изменении условия о месте работы. Суд разграничил изменение организационных или технологических условий труда и изменение места работы: последнее является переводом и требует согласия работника [9]. Для дистанционных работников позиция важна вдвойне, поскольку их «место работы» привязано не к офису, а к местности.

Второй ориентир — разъяснения Верховного Суда РФ о гарантиях лицам, работающим в районах Крайнего Севера. Как уже отмечалось, право на них определяется местом выполнения трудовой функции [12]. Отсюда практический вывод: при дистанционной работе гарантии зависят от того, где фактически находится работник, а не где зарегистрирован работодатель, и работодатель обязан эти сведения знать.

При разрешении споров о признании отношений трудовыми суды руководствуются постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15, а при рассмотрении исков о восстановлении на работе — общими разъяснениями постановления Пленума от 17.03.2004 № 2, в том числе о том, что обязанность доказать законность увольнения лежит на работодателе [10, 11]. Применительно к части 1 статьи 312.8 это означает, что работодатель должен доказать отправку запроса по согласованному каналу, его получение работником и отсутствие уважительных причин молчания.

Опубликованной практики Верховного Суда РФ, специально посвящённой новым статьям 312.1–312.9, пока немного, и в обзорах суда соответствующие позиции систематизированы не были. Это само по себе показательно: большинство споров разрешается на уровне районных судов и

не доходит до высших инстанций. Рекомендации, приведённые ниже, поэтому опираются прежде всего на анализ текста закона и доктрины.

### 3.2 Проблемы правового регулирования дистанционной работы

Анализ норм главы 49.1, статистики и литературы позволяет выделить шесть групп проблем. Они различаются по остроте, но все связаны с одним обстоятельством: закон дал сторонам и локальному регулированию много свободы, не установив минимальных стандартов.

#### Проблема 1. Место работы и смена местности

Статья 57 требует указывать место работы, но глава 49.1 не говорит, как это делать для дистанционного работника. В одних договорах пишут адрес работодателя, в других — «дистанционно», в третьих — город проживания работника. От выбора формулировки зависят применение районных коэффициентов, подсудность споров, налоговый статус (если работник уезжает за границу) и возможность увольнения по части 2 статьи 312.8. Н. А. Романовская справедливо квалифицирует условие о населённом пункте как условие о месте работы [36], но в законе такой ясности нет. Нерешёнными остаются и вопросы трансграничной и межрегиональной дистанционной работы, на что указывает Н. Л. Лютов [30]. Неясно и понятие «местность»: переезд из Москвы в Подмосковье, скорее всего, местность не меняет, а переезд в другой субъект — меняет, но критерия закон не даёт.

#### Проблема 2. Учёт рабочего времени и «право на отключение»

Время взаимодействия с работодателем включается в рабочее время, однако обязанности вести учёт такого времени закон прямо не устанавливает. Работнику, которому руководитель пишет в 23:00, трудно доказать, что он работал сверхурочно, а работодателю — что не требовал ответа. Норма о «неприкосновенности времени отдыха» исчезла из законопроекта во втором чтении [45]. В итоге право на отключение выводится лишь из общих норм о времени отдыха и из части 6 статьи 312.4. Н. Л. Лютов прямо констатирует,

что право быть неподключённым закон так и не закрепил [30], а проблеме баланса рабочего времени и времени отдыха при удалённой работе посвящена специальная статья Т. А. Избиеновой и М. И. Аверьяновой [22]. Н. А. Романовская предлагает закрепить обязанность работодателя вести учёт рабочего времени дистанционных работников [36]. Добавим к этому, что учёт вовсе не обязательно должен быть поминутным. Достаточно фиксировать запросы, направленные вне согласованного времени взаимодействия.

**Проблема 3. Контроль и частная жизнь**

Программы мониторинга активности, снимки экрана, видеозвонки с обязательно включённой камерой стали обычной практикой. Закон не устанавливает их пределов. Применяются лишь общие правила о персональных данных: работник должен быть уведомлён об обработке, а её объём должен соответствовать заявленным целям [8]. С. В. Шуралева рассматривает защиту частной жизни дистанционного работника как самостоятельную проблему [40]. Главная сложность в том, что рабочее место совпадает с жилищем, неприкосновенность которого гарантирована статьёй 25 Конституции РФ [1]. Без специальной нормы стороны будут решать вопрос в каждом случае заново.

**Проблема 4. Компенсация расходов**

Статья 312.6 обязывает компенсировать использование оборудования работника и возмещать расходы, но размер и порядок отдаёт на усмотрение актов работодателя. Нижней границы нет. Работник, подписавший соглашение с компенсацией 100 руб. в месяц, формально получил всё, что положено по закону. В законе не разграничены и компенсация за использование имущества (амортизация, износ) и возмещение текущих расходов (связь, электроэнергия), хотя экономически это разные платежи. Неопределённость вредит и работодателям: без ясного правила трудно обосновать экономическую природу выплаты перед налоговыми органами.

**Проблема 5. Охрана труда и несчастные случаи**

Статья 312.7 освобождает работодателя от большей части обязанностей по охране труда, и это разумно. Однако закон не дополнил правила о расследовании несчастных случаев применительно к работе дома. Если травма получена в рабочее время в квартире работника, остаётся неясным, кто и как устанавливает связь происшествия с работой. Отсутствие специальной процедуры оборачивается тем, что такие случаи либо не расследуются, либо расследуются формально.

**Проблема 6. Увольнение за невзаимодействие и смену местности**

Двухдневный срок части 1 статьи 312.8 короток. Работник, у которого на два дня пропала связь в деревне, рискует потерять работу, если не сумеет доказать уважительность причины. Природа основания не определена: неясно, является ли такое увольнение дисциплинарным взысканием с процедурой статьи 193 [36]. Часть 2 статьи 312.8 не обязывает работника сообщать о переезде, а работодателя — предлагать иные варианты продолжения работы, например перевод на временную дистанционную работу или другую должность. Е. М. Офман ещё в 2018 году обращала внимание на отдельные проблемы расторжения договоров с дистанционными работниками [33], а реформа 2020 года, устранив прежние недостатки, породила новые. Сводная характеристика проблем приведена в таблице 5.

Таблица 5 – Основные проблемы правового регулирования дистанционной работы

| Проблема | Норма ТК РФ | В чём выражается | Кого затрагивает сильнее |
|---|---|---|---|
| Неопределённость места работы | ст. 57, ч. 2 ст. 312.8 | Нет правила указания населённого пункта, нет понятия «местность» | Обе стороны |
| Отсутствие учёта времени взаимодействия | ч. 6 ст. 312.4 | Сверхурочная работа не фиксируется | Работника |
| Пределы контроля | ст. 312.3, 152-ФЗ | Нет запрета видеофиксации и правил мониторинга | Работника |
| Размер компенсации расходов | ст. 312.6 | Нет минимального стандарта | Работника |
| Несчастные случаи дома | ст. 312.7, 229–231 | Нет порядка расследования | Обе стороны |
| Увольнение по ст. 312.8 | ч. 1, 2 ст. 312.8 | Короткий срок, неясная природа основания, нет обязанности уведомлять о переезде | Работника |
| Срок перевода по ст. 312.9 | ст. 312.9 | Нет предельного срока перевода | Работника |

Источник: составлено автором по [3, 8, 36, 40].

Перечисленные проблемы образуют систему. Отсутствие учёта времени делает невозможным защиту права на отдых. Неопределённость места работы делает непредсказуемым применение части 2 статьи 312.8. Отсутствие стандарта компенсации подталкивает работников соглашаться на нулевые выплаты. Решать их по отдельности, локальными актами каждого работодателя, малоэффективно, поэтому часть мер требует изменения Кодекса.

### 3.3 Предложения по совершенствованию законодательства о дистанционной работе

Предложения сгруппированы по адресатам: часть из них касается законодателя, часть — работодателей, разрабатывающих локальные акты.

Мы исходим из того, что главу 49.1 не нужно переписывать заново. Достаточно восполнить пробелы и уточнить формулировки, вызвавшие наибольшее число вопросов.

**Предложения по изменению Трудового кодекса**

Во-первых, статью 312.2 целесообразно дополнить правилом о месте работы дистанционного работника: в трудовом договоре указывается населённый пункт (муниципальное образование), в котором работник выполняет трудовую функцию, а при постоянной работе за пределами Российской Федерации — государство. Тогда понятие «местность» в части 2 статьи 312.8 получит ясное содержание: изменением местности будет считаться выезд за пределы указанного населённого пункта.

Во-вторых, статью 312.4 предлагается дополнить частью о периоде недоступности. В коллективном договоре, локальном акте или трудовом договоре должно указываться время, в течение которого работник не обязан отвечать на запросы работодателя; при отсутствии такого указания им считается время вне установленной продолжительности рабочего дня, выходные и праздничные дни. Взаимодействие в этот период по инициативе работодателя учитывается как работа сверх нормы. Формулировка возвращает в закон идею, утраченную во втором чтении [45], но в юридически определённой форме.

В-третьих, часть 2 статьи 312.6 стоит дополнить отсылкой к минимальному размеру компенсации, определяемому Правительством РФ, либо, как более мягкий вариант, обязанностью указывать в акте работодателя порядок расчёта компенсации раздельно за использование оборудования и за возмещение расходов на связь и электроэнергию. Второй вариант не создаёт нагрузки на бюджеты работодателей, но делает выплату проверяемой.

В-четвёртых, часть 1 статьи 312.8 предлагается изложить так, чтобы увольнение за невзаимодействие прямо признавалось дисциплинарным взысканием с применением статей 192 и 193 ТК РФ, а минимальный срок невзаимодействия составлял не менее трёх рабочих дней. Часть 2 той же

статьи целесообразно дополнить обязанностью постоянного дистанционного работника письменно уведомить работодателя о предстоящей смене местности не менее чем за две недели и обязанностью работодателя предложить ему имеющиеся варианты продолжения работы. Сходные идеи высказывает Н. А. Романовская [36].

В-пятых, в статью 312.9 следует включить предельный срок временного перевода, после которого перевод возможен только с согласия работника. Ориентиром может служить шестимесячный срок временной непрерывной дистанционной работы по части 2 статьи 312.1. Обстоятельство, длящееся дольше, перестаёт быть «временным», и стороны должны договориться о дальнейшем формате работы.

В-шестых, необходима норма о пределах контроля: запрет постоянной видеофиксации рабочего места дистанционного работника и обязанность работодателя письменно уведомлять работника о применяемых средствах контроля и целях обработки полученных данных. Эта мера опирается на статью 25 Конституции РФ и Федеральный закон «О персональных данных» [1, 8]. Сводка предложений дана в таблице 6, а авторская редакция поправок — в приложении Б.

Таблица 6 – Предложения по совершенствованию главы 49.1 ТК РФ

| Норма | Предлагаемое изменение | Ожидаемый результат |
|---|---|---|
| ст. 312.2 | Обязательное указание населённого пункта (государства) выполнения работы | Определённость условия о месте работы и северных гарантий |
| ст. 312.4 | Период недоступности; учёт взаимодействия вне рабочего времени как сверхурочной работы | Реальное право на отключение |
| ст. 312.6 | Раздельный порядок расчёта компенсации; возможный минимальный размер | Проверяемость выплаты |
| ч. 1 ст. 312.8 | Дисциплинарная природа основания, срок не менее 3 рабочих дней | Единая процедура, защита от ошибочных увольнений |
| ч. 2 ст. 312.8 | Уведомление о переезде за 2 недели; обязанность предложить варианты | Сохранение занятости при переезде |
| ст. 312.9 | Предельный срок перевода без согласия — 6 месяцев | Исключение бессрочной «временности» |
| новая ст. 312.10 | Пределы контроля, запрет постоянной видеофиксации | Защита частной жизни |

Источник: предложения автора; учтены позиции [36, 40].

**Рекомендации работодателям**

Часть проблем можно решить уже сейчас, без поправок в закон. Работодателю целесообразно принять единое положение о дистанционной работе, в котором закреплены каналы взаимодействия и срок ответа на запрос; время, в течение которого работник должен быть доступен; порядок подтверждения получения документов; формула расчёта компенсации; порядок уведомления о смене места проживания; порядок вызова в офис для работников с периодической дистанционной работой. Примерная форма дополнительного соглашения, учитывающая эти вопросы, приведена в приложении А.

Отдельно стоит позаботиться о доказательствах. Переписка в личных мессенджерах плохо подходит для подтверждения получения приказа или запроса. Корпоративная система электронного документооборота или хотя бы корпоративная почта с журналом отправки снижают риск проигрыша в

суде. Если организация перешла на электронный документооборот по статьям 22.1–22.3, это нужно прямо отразить в соглашении с каждым дистанционным работником [6].

Наконец, работодателю выгодно не злоупотреблять «временной» формой. Если сотрудник уже несколько лет работает в гибридном режиме по продлеваемым соглашениям, его правовое положение лучше определить ясно: оформить временную периодическую работу на весь срок договора или перевести на постоянную дистанционную работу. Это снимает споры о том, вправе ли работодатель потребовать выхода в офис в любой момент.

Предложенные меры не изменят главного: дистанционная работа останется формой занятости меньшинства [24]. Но для этого меньшинства, а это около миллиона человек, качество правил имеет прямое значение, и цена пробелов выражается в конкретных увольнениях и неоплаченных часах.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведённое исследование позволяет сформулировать следующие выводы.

1. Правовое регулирование дистанционной работы в России прошло два этапа. Глава 49.1 ТК РФ в редакции Федерального закона от 05.04.2013 № 60-ФЗ впервые выделила дистанционный труд как самостоятельную разновидность трудовых отношений, однако из-за требования квалифицированной подписи обеих сторон и договорных оснований увольнения оказалась малоприменимой: в 2019 году по таким договорам работали лишь около 30 тыс. человек. Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ, принятый под влиянием пандемии, переработал главу, расширив её до девяти статей, а законы 2021 и 2022 годов дополнили её правилами об электронном документообороте и охране труда.

2. Дистанционная работа — это не особый вид трудового договора, а способ выполнения трудовой функции, для которого характерны четыре признака: наличие трудового договора, выполнение работы вне территории, подконтрольной работодателю, использование сетей связи для работы и взаимодействия, особый порядок взаимодействия сторон. Закон различает постоянную, временную непрерывную (до шести месяцев) и временную периодическую дистанционную работу, а также временный перевод по инициативе работодателя.

3. От надомного труда дистанционная работа отличается обязательным использованием сетей связи, от разъездной — местом выполнения функции, от гражданско-правовых договоров — подчинением работника и оплатой процесса труда. Значительная часть удалённой занятости в России организована вне трудового договора, что подтверждают данные о большей распространённости удалённой работы в неформальном секторе.

4. Порядок заключения договора о дистанционной работе после 2021 года упростился: работнику достаточно усиленной неквалифицированной подписи, бумажный экземпляр выдаётся по заявлению, документы при

приёме можно представить электронно. Одновременно выросла роль локальных актов, которые определяют порядок взаимодействия, режим работы и размер компенсации. Пробелы в этих актах закон заполняет нормами-умолчаниями, как правило выгодными работнику.

5. Временный перевод без согласия работника по статье 312.9 решил проблему весны 2020 года, но оставил открытыми вопросы о границах понятия «исключительный случай» и о предельном сроке перевода. Прекращение договора с дистанционным работником возможно по общим основаниям и по двум специальным основаниям статьи 312.8, перечень которых закрыт.

6. Дистанционная занятость в России остаётся маргинальной: после пика 2020 года её масштаб колебался в пределах 1–1,3 млн человек, а в 2025 году опустился ниже миллиона, или менее 2 % занятых, причём преобладает гибридный формат. На этом фоне наиболее востребованы нормы о временной периодической работе, регулирование которой наименее детально. Опубликованной практики высших судов по статьям 312.1–312.9 немного; ключевые ориентиры задают постановление Конституционного Суда РФ от 20.01.2022 № 3-П о месте работы и позиция Верховного Суда РФ о гарантиях по месту выполнения трудовой функции.

7. Выявлены шесть групп проблем: неопределённость места работы и понятия «местность», отсутствие учёта времени взаимодействия и гарантированного права на отключение, неурегулированность пределов контроля, отсутствие стандарта компенсации расходов, пробел в расследовании несчастных случаев дома, а также короткий срок и неясная природа увольнения за невзаимодействие.

8. Для их решения предложено: обязать указывать в договоре населённый пункт выполнения работы; закрепить период недоступности работника и учёт взаимодействия вне рабочего времени как работы сверх нормы; установить раздельный порядок расчёта компенсации; признать увольнение по части 1 статьи 312.8 дисциплинарным взысканием и

увеличить срок невзаимодействия до трёх рабочих дней; обязать работника уведомлять о переезде за две недели; ограничить срок перевода по статье 312.9 шестью месяцами; дополнить главу статьёй о пределах контроля. Работодателям рекомендовано принять единое положение о дистанционной работе и использовать примерную форму дополнительного соглашения, приведённую в приложении А.

Поставленные задачи решены, цель работы достигнута. Перспективным направлением дальнейшего исследования представляется соотношение дистанционной работы с платформенной занятостью и режимом налога на профессиональный доход, через которые сегодня проходит значительная часть удалённой работы вне трудового договора.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Конституция Российской Федерации : принята всенародным голосованием 12.12.1993 : с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020. – Текст : электронный // КонсультантПлюс : справочная правовая система. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (дата обращения: 20.10.2026).

2. Конвенция № 177 о надомном труде : принята в г. Женеве 20.06.1996 Генеральной конференцией Международной организации труда. – Текст : электронный // Гарант : информационно-правовой портал. – URL: https://base.garant.ru/2561529/ (дата обращения: 22.10.2026).

3. Трудовой кодекс Российской Федерации : Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ : ред. от 25.05.2026. – Текст : электронный // КонсультантПлюс : справочная правовая система. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 20.10.2026).

4. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации : Федеральный закон от 05.04.2013 № 60-ФЗ. – Текст : электронный // Гарант : информационно-правовой портал. – URL: https://base.garant.ru/70353420/ (дата обращения: 20.10.2026).

5. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях : Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ. – Текст : электронный // Президент России : официальный сайт. – 2020. – 8 декабря. – URL: http://kremlin.ru/acts/news/64590 (дата обращения: 20.10.2026).

6. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации : Федеральный закон от 22.11.2021 № 377-ФЗ. – Текст : электронный // КонсультантПлюс : справочная правовая система. – URL:

https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/6dda95f9b6acf89a431a0737944b9443695b9df9/ (дата обращения: 20.10.2026).

7. Об электронной подписи : Федеральный закон от 06.04.2011 № 63-ФЗ. – Текст : электронный // КонсультантПлюс : справочная правовая система. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_112701/ (дата обращения: 20.10.2026).

8. О персональных данных : Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ. – Текст : электронный // КонсультантПлюс : справочная правовая система. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61801/ (дата обращения: 20.10.2026).

9. По делу о проверке конституционности статьи 74 и пункта 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А. А. Пешкова : Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 20.01.2022 № 3-П. – Текст : электронный // Официальный интернет-портал правовой информации. – URL: http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202201250004 (дата обращения: 20.10.2026).

10. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2. – Текст : электронный // Гарант : информационно-правовой портал. – URL: https://base.garant.ru/12134976/ (дата обращения: 20.10.2026).

11. О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям : Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29.05.2018 № 15. – Текст : электронный // Гарант : информационно-правовой портал. – URL: https://base.garant.ru/71955330/ (дата обращения: 20.10.2026).

12. Обзор Верховного Суда Российской Федерации практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях : утв. Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 26.02.2014. – Текст : электронный // Гарант : информационно-правовой портал. – URL: https://base.garant.ru/70599156/ (дата обращения: 20.10.2026).

13. Агадилова, К. А. Дистанционные работники: особенности правового регулирования труда и специфика трудового договора / К. А. Агадилова // Национальное гуманитарное знание : сборник научных трудов. – Ростов-на-Дону, 2019. – С. 18–26.

14. Белицкая, И. Я. Хотели как лучше, а получились новые правила дистанционной работы / И. Я. Белицкая, Т. Ю. Коршунова // Трудовое право в России и за рубежом. – 2021. – № 3. – С. 20–23 ; № 4. – С. 28–31.

15. Брюхина, Е. Р. Дистанционная (удаленная) работа как цифровой сегмент рынка труда: проблемы и перспективы / Е. Р. Брюхина // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право. – 2021. – № 1. – С. 81–89. – DOI 10.17308/vsu.proc.law.2021.1/3281.

16. Васильева, Ю. В. Содержание трудового договора о дистанционной работе: теоретические аспекты / Ю. В. Васильева, С. В. Шуралева // Вестник Пермского университета. Юридические науки. – 2015. – Вып. 2 (28). – С. 88–97.

17. Васильева, Ю. В. Правовое регулирование дистанционной работы: проблемы теории и практики : монография / Ю. В. Васильева, С. В. Шуралева, Е. А. Браун. – Пермь, 2016.

18. Закалюжная, Н. В. Дистанционная работа и схожие правоотношения / Н. В. Закалюжная // Право. Журнал Высшей школы экономики. – 2015. – № 2. – С. 76–91.

19. Закалюжная, Н. В. Основные черты дистанционной занятости / Н. В. Закалюжная // Трудовое право в России и за рубежом. – 2019. – № 4. – С. 37–40.

20. Закалюжная, Н. В. Основные формы нетипичных трудовых отношений в России и за рубежом в условиях модернизации экономики : диссертация на соискание учёной степени доктора юридических наук / Н. В. Закалюжная. – Москва, 2021. – 433 с.

21. Иванчина, Ю. В. Стационарные и нестационарные рабочие места: конвергенция правового регулирования / Ю. В. Иванчина // Трудовое право в России и за рубежом. – 2021. – № 3. – С. 24–27.

22. Избиенова, Т. А. Баланс рабочего времени и времени отдыха в условиях удаленной работы / Т. А. Избиенова, М. И. Аверьянова // Вопросы трудового права. – 2020. – № 6. – С. 44–57.

23. Избиенова, Т. А. Дистанционные трудовые отношения как форма нетипичной трудовой занятости / Т. А. Избиенова, А. О. Чупракова // Марийский юридический вестник. – 2017. – № 1 (20). – С. 101–103.

24. Капелюшников, Р. И. Цифровые формы занятости на российском рынке труда. Часть I: дистанционная занятость / Р. И. Капелюшников, Д. И. Зинченко // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2024. – № 6 (184). – С. 157–181. – DOI 10.14515/monitoring.2024.6.2654.

25. Коршунова, Т. Ю. Договор о дистанционной работе как способ оформления нетипичных трудовых отношений / Т. Ю. Коршунова // Журнал российского права. – 2020. – № 2. – С. 112–125.

26. Курс российского трудового права. Т. 3 : Трудовой договор / научный редактор Е. Б. Хохлов. – Санкт-Петербург : Юридический центр Пресс, 2007. – 656 с.

27. Лушников, А. М. Курс трудового права : учебник. Т. 1 / А. М. Лушников. – Москва : Статут, 2009. – 879 с.

28. Лютов, Н. Л. Признаки трудового правоотношения: международные нормы и российская судебная практика / Н. Л. Лютов // Трудовое право в России и за рубежом. – 2016. – № 4. – С. 7–11.

29. Лютов, Н. Л. Дистанционный труд: опыт Европейского союза и проблемы правового регулирования в России / Н. Л. Лютов // Lex Russica. – 2018. – № 10 (143). – С. 30–39.

30. Лютов, Н. Л. Новые нормы о дистанционном труде: решены ли старые проблемы? / Н. Л. Лютов // Lex Russica. – 2021. – Т. 74, № 6. – С. 36–45.

31. Мансурова, П. К. Особенности дистанционной работы по законодательству Российской Федерации / П. К. Мансурова. – Текст : электронный // Ломоносов-2024 : материалы Международного молодёжного научного форума. – Москва, 2024. – URL: https://confhub.ru/archive/Lomonosov_2024/data/33224/166346_uid834767_report.pdf (дата обращения: 20.10.2026).

32. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право / под редакцией С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. – Москва : Норма : ИНФРА-М, 2016. – 256 с.

33. Офман, Е. М. Расторжение трудового договора с дистанционными работниками: отдельные проблемы / Е. М. Офман // Трудовое право в России и за рубежом. – 2018. – № 1. – С. 46–49.

34. Охотникова, Е. В. Проблемы правового регулирования труда дистанционных работников в России / Е. В. Охотникова // Ученые записки Тамбовского отделения РоСМУ. – 2019. – № 14. – С. 128–134.

35. Радевич, Е. Р. Критерии разграничения отраслевой природы отношений в сфере труда: сравнительно-правовой анализ / Е. Р. Радевич // Российский ежегодник трудового права. – 2013. – № 8. – С. 516–524.

36. Романовская (Князева), Н. А. Правовое регулирование дистанционных трудовых отношений: обеспечение баланса интересов работников и работодателей / Н. А. Романовская (Князева) // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право. – 2022. – № 3 (50). – С. 142–152. – DOI 10.17308/law/1995-5502/2022/3/142-152.

37. Специфика регулирования труда отдельных категорий работников : учебное пособие для магистров / ответственные редакторы Н. Л. Лютов, И. С. Цыпкина. – Москва : Проспект, 2018. – 448 с.

38. Черных, Н. В. Влияние нетипичных форм занятости на теоретические представления о трудовом отношении (на примере норм о дистанционном труде) / Н. В. Черных // Актуальные проблемы российского права. – 2019. – № 8. – С. 108–117. – DOI 10.17803/1994-1471.2019.105.8.108-117.

39. Чесалина, О. В. Новеллы законодательства о дистанционной (удаленной) работе: сравнительно-правовой анализ / О. В. Чесалина // Актуальные проблемы российского права. – 2021. – Т. 16, № 9. – С. 99–113.

40. Шуралева, С. В. Право дистанционного работника на неприкосновенность частной жизни / С. В. Шуралева // Трудовое право в России и за рубежом. – 2021. – № 4. – С. 32–34.

41. Gerasimova, E. New Russian Legislation on Employment of Teleworkers: Comparative Assessment and Implications for Future Development / E. Gerasimova, T. Korshunova, D. Chernyaeva // Право. Журнал Высшей школы экономики. – 2017. – № 2. – С. 116–129. – DOI 10.17323/2072-8166.2017.2.116.129.

42. Демьянова, А. В. Удаленная занятость в России / А. В. Демьянова, Д. С. Талакаускас, С. И. Покровский. – Текст : электронный // ИСИЭЗ НИУ ВШЭ : [сайт]. – 2024. – 17 октября. – URL: https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/976054144.pdf (дата обращения: 20.10.2026).

43. Доля вакансий с удаленной работой в России выросла до 10% в 2025 году. – Текст : электронный // Коммерсантъ : [сайт]. – 2025. – 19 декабря. – URL: https://www.kommersant.ru/doc/8295770 (дата обращения: 20.10.2026).

44. Новиков, А. Число россиян на удаленке в 2025 году упало ниже 1 млн человек / А. Новиков. – Текст : электронный // Эксперт : [сайт]. – 2026. –

12 августа. – URL: https://expert.ru/news/chislo-rossiyan-na-udalenke-v-2025-godu-upalo-nizhe-1-mln-chelovek (дата обращения: 20.10.2026).

45. Россиян лишили права на офлайн при удаленной работе. – Текст : электронный // Профиль : [сайт]. – 2020. – 26 ноября. – URL: https://profile.ru/news/society/rossiyan-lishili-prava-na-oflajn-pri-udalennoj-rabote-437063/ (дата обращения: 20.10.2026).

46. Совет Федерации одобрил поправки в ТК РФ о дистанционной работе. – Текст : электронный // Адвокатская газета : [сайт]. – 2020. – 27 ноября. – URL: https://www.advgazeta.ru/novosti/sovet-federatsii-odobril-popravki-v-tk-rf-o-distantsionnoy-rabote/ (дата обращения: 20.10.2026).

## ПРИЛОЖЕНИЕ А

### Примерная форма дополнительного соглашения о временной (периодической) дистанционной работе

Форма учебная. Реквизиты в квадратных скобках заполняются по данным конкретного работодателя и работника, условия согласовываются с действующим локальным актом о дистанционной работе.

Дополнительное соглашение № [*] к трудовому договору от [..20*] № [__]

г. [Город] [..20__]

ООО «[Название организации]» (далее — Работодатель) в лице [должность, Ф. И. О.], действующего на основании [устава], и [Ф. И. О. работника] (далее — Работник) заключили настоящее соглашение о нижеследующем.

1. Работник выполняет трудовую функцию по должности [наименование] дистанционно на условиях временной периодической дистанционной работы (ч. 2 ст. 312.1 ТК РФ): [*] рабочих дня в неделю дистанционно, остальные рабочие дни — на стационарном рабочем месте по адресу [*]. Срок действия условия — с [..20*] по [..20*].

2. Местность выполнения трудовой функции при дистанционной работе — [населённый пункт, субъект РФ]. Работник уведомляет Работодателя о намерении изменить местность выполнения трудовой функции не позднее чем за [__] календарных дней.

3. Взаимодействие сторон осуществляется через [корпоративную почту, корпоративный мессенджер, систему учёта задач]. Работник доступен для взаимодействия с [:] до [:] по местному времени в дни дистанционной работы. Срок ответа на запрос Работодателя — [__] рабочих часов. Время вне указанного периода, выходные и нерабочие праздничные дни являются периодом недоступности Работника.

4. Работник представляет отчёт о выполненной работе [еженедельно, в форме записи в системе учёта задач].

5. Работодатель предоставляет Работнику [ноутбук, гарнитуру, лицензионное ПО, средства защиты информации] по акту приёма-передачи. При

использовании Работником собственного оборудования Работодатель выплачивает компенсацию в размере [*] *руб. в месяц за использование оборудования и* [] руб. в месяц в возмещение расходов на связь и электроэнергию одновременно с заработной платой.

6. Обмен документами, кроме указанных в ч. 1 ст. 312.3 ТК РФ, осуществляется через [систему электронного документооборота / корпоративную почту] с подтверждением получения в течение [одного] рабочего дня.

7. Размер заработной платы Работника в связи с выполнением работы дистанционно не изменяется (ст. 312.5 ТК РФ).

8. Работодатель знакомит Работника с требованиями охраны труда при работе с предоставленным оборудованием (ст. 312.7 ТК РФ).

9. Соглашение составлено [в двух экземплярах на бумажном носителе / в форме электронного документа, подписанного УКЭП Работодателя и УНЭП Работника] и вступает в силу с [..20__].

Работодатель: _____ / [Ф. И. О.] Работник: _____ / [Ф. И. О.]

## ПРИЛОЖЕНИЕ Б

### Авторская редакция предлагаемых изменений в главу 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации

Предложения носят учебный характер и обосновываются в параграфе 3.3.

1. Статью 312.2 дополнить частью седьмой: «В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) о дистанционной работе указывается населённый пункт (муниципальное образование), а при выполнении трудовой функции за пределами Российской Федерации — иностранное государство, на территории которого работник выполняет трудовую функцию».

2. Статью 312.4 дополнить частью седьмой: «Коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору устанавливается время, в течение которого дистанционный работник не обязан осуществлять взаимодействие с работодателем. При отсутствии такого указания этим временем считается время за пределами установленной продолжительности рабочего дня (смены), выходные и нерабочие праздничные дни. Взаимодействие в указанное время по инициативе работодателя считается работой за пределами установленной продолжительности рабочего времени и оплачивается в соответствии со статьями 152 и 153 настоящего Кодекса».

3. Часть вторую статьи 312.6 дополнить предложением: «Порядок определения размера компенсации за использование оборудования и размера возмещения расходов на услуги связи и электроэнергию устанавливается раздельно».

4. Часть первую статьи 312.8 изложить в редакции: «Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более трёх рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если

порядком взаимодействия предусмотрен более длительный срок). Расторжение трудового договора по данному основанию является дисциплинарным взысканием и производится с соблюдением порядка, установленного статьёй 193 настоящего Кодекса».

5. Часть вторую статьи 312.8 дополнить предложением: «Работник обязан в письменной форме или в форме электронного документа уведомить работодателя о предстоящем изменении местности выполнения трудовой функции не позднее чем за две недели; работодатель до расторжения трудового договора обязан предложить работнику имеющиеся варианты продолжения работы».

6. Часть первую статьи 312.9 дополнить предложением: «Срок временного перевода не может превышать шести месяцев; продолжение дистанционной работы по истечении этого срока допускается по соглашению сторон».

7. Дополнить главу 49.1 статьёй 312.10 «Пределы контроля за выполнением трудовой функции дистанционно»: «Работодатель обязан в письменной форме или в форме электронного документа уведомить дистанционного работника о применяемых средствах контроля за выполнением трудовой функции и о целях обработки полученных при этом данных. Не допускается непрерывная видеофиксация места выполнения трудовой функции дистанционным работником».