

УДК 349.2

**О ПРАВОВОЙ БАЗЕ ДЛЯ РАБОТНИКА В ДИСТАНЦИОННОМ  
ФОРМАТЕ****Шатверян Нелли Григорьевна,**

доцент кафедры «Гражданское право»

Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)

Россия, г. Ростов-на-Дону

**Чебоненко Яна Ярославовна,**

Студент 2 курс, факультет «Юридический»

Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)

Россия, г. Ростов-на-Дону

**Аннотация**

В процессе развития общества сфера труда не может оставаться неизменной. С момента использования российским государством коммуникационной сети – интернет, идея реализации способности труда через данное средство не осталась в стороне. Дистанционный труд, или ещё его одно популяризированное название как «удаленная работа» - это результат совершенствования современных информационных технологий, которые приводят к смене работодателями консервативного пути найма своих работников и способов взаимодействия с ними. Различные области науки, исходя из трудов ученых, могут свидетельствовать об увеличении интенсивности внедрения труда в дистанционном формате. Настоящее исследование направлено на выявление особенностей регулирования представленного формата работы с анализом зарубежной практики. Авторы также уделили внимание историческому становлению института дистанционного труда в Российской Федерации.

**Ключевые слова:** нормативно-правовое регулирование, дистанционный труд, дистанционный формат работы, зарубежный опыт, трудовой договор.

**ABOUT THE LEGAL FRAMEWORK FOR EMPLOYEES IN A REMOTE  
FORMAT****Shatveryan Nelly Grigorievna,**

associate professor

Associate Professor of the Department of Civil Law

Rostov State Economic University (RSUE)

Russia, Rostov-on-Don

**Chebonenko Yana Yaroslavovna,**

Student 2nd year student, Faculty of Law

Rostov State Economic University (RSUE)  
Russia, Rostov-on-Don

---

## ABSTRACT

---

In the process of social development, the sphere of work cannot remain unchanged. Since the Russian state used the communication network - the Internet, the idea of realizing the ability to work through this medium has not remained aside. Remote work, or another popularized name for it as "remote work," is the result of improving modern information technologies, which lead to employers changing the conservative way of hiring their employees and ways of interacting with them. Various fields of science, based on the works of scientists, may indicate an increase in the intensity of implementation of work in a remote format. This study is aimed at identifying the features of regulation of the presented format of work with an analysis of foreign practice. The authors also paid attention to the historical development of the institution of remote work in the Russian Federation.

---

**Keywords:** legal regulation, remote work, remote work format, foreign experience, employment contract.

---

Европейский фонд по улучшению условий жизни и труда и Международная организация труда своими статистическими данными выводят на лидирующую позицию мировой практики США, где около 37 % работников осуществляют свою деятельность в удаленном формате, в то время как в Европейском союзе такой показатель составляет 17 %, а Российская Федерация пока что занимает отстающие позиции с численностью в 2 % таких сотрудников [7]. Всё дело в том, что развитие информационных технологий в США пришлось на значительно ранний срок – ещё в 1990-е годы, когда подробная регламентация трудовой деятельности сотрудников в дистанционном формате приобрела свою актуальность. Европейский союз, в свою очередь, десятком лет позднее – в 2002 г., подписал Рамочное соглашение о телеработе, которая подразумевает вид работы в дистанционном формате.

Отсутствие должного уровня гарантий и нормативно-правовой базы для регламентации труда в дистанционном формате являются причинами того, что Российская Федерация исключала такой формат работы продолжительное количество времени [5]. После массовых заболеваний в период пандемии 2020 года дистанционный формат был опробован преимущественной частью работодателей, откуда можно выделить определенные преимущества и недостатки, как и для работника, так и для работодателя. Среди первых можно выделить:

- возможность совмещения нескольких видов работ;
- отсутствие отвлекающих внимание факторов (относительно работы в большом коллективе);
- процесс труда в комфортной обстановке;
- экономия рабочего времени;
- отсутствие затрат (со стороны работодателя - затраты на содержание сотрудников, со стороны работника – затраты на средства передвижения).

Несмотря на значительный перечень преимуществ такого формата рабочего процесса, следует выделить его существующие недостатки:

- проблема коммуницирования между работником и работодателем, а также между сотрудниками коллектива;
- отсутствие социального пакета;
- отсутствие контроля работодателя за осуществлением рабочего процесса работником.

На сегодняшний день, в России, существует большое количество интернет-платформ, где работодатели предлагают вакансии для работы в дистанционном формате. Опираясь на положительные перспективы рабочего процесса в таком ключе, которые были изложены нами ранее, для работника это является мотивацией использования такой возможности как работы через интернет. Распространение удаленной работы продолжает прогрессировать, а, значит, возникает актуальность рассмотрения законодательной регламентации организации труда на дистанции [2].

Поскольку общие правила приема на работу предусмотрены ст. 68 ТК РФ, то трудовая деятельность в дистанционном формате не стала исключением. Руководствоваться стоит данным положением, но стоит отметить, что здесь необходимо брать во внимание главу 49.1 ТК РФ в целом, а также Федеральный закон от 06.04.2011 № 63-ФЗ «Об электронной подписи» (далее – № 63-ФЗ).

Трудовые правоотношения в числе своих основных гарантий имеют трудовой договор. Трудовой кодекс, а именно ч.1 ст. 312.2 закрепила, что договор о дистанционной работе и соглашение об изменении сторонами условий такого договора могут заключаться путем обмена электронными документами. Здесь усиленные квалифицированные электронные подписи обязательны к использованию работодателем вместе с будущим сотрудником, а № 63-ФЗ предусматривает порядок использования таковых.

Наличие традиционной бумажной формы индивидуально-договорного акта является требованием, которое закреплено на законодательном уровне, невзирая на факт заключения такового акта в электронном формате. В своем распоряжении работодатель имеет три календарных дня со дня заключения данного договора, в течении которых он обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленный надлежащим образом экземпляр данного договора на бумажном носителе. Следовательно, экземпляр трудового договора, который должен быть подписан работником, направляется работнику его работодателем. Интересным является то, что работник аналогичного требования не имеет.

Наполнение ст. 65 ТК РФ содержит в себе документарный список – он, в свою очередь, должен быть направлен будущим сотрудником работодателю, отсюда возникает необходимость обратить внимание лица, поступающего на работу, на данное положение закона перед заключением трудового договора. Ст. 312.2 ТК РФ содержит в себе же установку: при заключении трудового договора о дистанционной работе путем обмена электронными документами документы, предусмотренные ст. 65 ТК РФ, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в электронной форме [1]. По требованию работодателя данное лицо обязано направить ему по почте заказным письмом с уведомлением нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе. Если такой договор заключается лицом впервые, оно получает страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования самостоятельно.

Следует отметить, что дистанционный вид работы должен быть указан в трудовом договоре (ст. 312.2 ТК РФ). Договор о дистанционной работе в ряде случаев не имеет отличий от любого другого трудового договора, поэтому условия из ст. 57 ТК РФ для него так же обязательны. В соответствии с ч. 1 ст. 312.4 ТК РФ режим рабочего времени и времени отдыха дистанционный работник вправе определять самостоятельно, если иное не

предусмотрено в трудовом договоре. Немаловажно отметить форму выплаты в виде перечисления денежных средств на банковскую карту (ст. 136 ТК РФ).

В соответствии с ч. 5 ст. 57 и ч. 6 ст. 312.2 ТК РФ трудовой договор может содержать в себе не только основополагающие, но и дополнительные условия, по соглашению сторон, которые, в свою очередь, определены Трудовым кодексом. Работник может создать дополнительную гарантию соблюдения своих прав, если им будут указаны сопутствующие основания для расторжения трудового договора по инициативе работодателя (ч. 1 ст. 312.5 ТК РФ).

Инструкция по заполнению трудовых книжек, утвержденной Постановлением Минтруда РФ от 10.10.2003 № 69, не содержит в себе регламентацию внесения записи трудовую книжку о том, что сотрудником осуществлялась дистанционная работа. Поэтому, по общему правилу, факт приема на такой вид работы осуществляется путем внесения обыкновенной записи в данный документ.

Трудовая книжка для работы дистанционного вида оформляется с учетом специальных условий. Например, по соглашению сторон трудового договора о дистанционной работе сведения о работе в таком формате могут не вноситься в трудовую книжку работника, а при заключении трудового договора впервые трудовая книжка вообще может не оформляться.

Следовательно, факт отсутствия заполнения трудовой книжки в период работы дистанционного формата говорит о том, что подтверждение трудового стажа будет подкрепляться трудовым договором. Но если такой сотрудник обладает необходимостью определенной записи, то для этого он должен передать трудовую книжку работодателю лично или направить по почте заказным письмом с уведомлением.

Правила внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективный договор – всё это составляет перечень документов ч. 3 ст. 68 ТК РФ, которые обязательны для рассмотрения работниками не только примитивного формата работы, но и дистанционными сотрудниками в том числе. Ознакомление с ними так же может осуществляться путем обмена электронными документами.

На основании трудового договора работодатель издает приказ о приеме на дистанционную работу. Единственная особенность в его оформлении заключается в указании «дистанционная работа» в условиях при приеме на работу [6]. Если взаимодействие между работником и работодателем осуществляется путем обмена электронными документами с подписями цифрового формата, то ознакомление будущего сотрудника с вышеуказанным приказом происходит в такой же форме (ч. 5 ст. 312.1 ТК РФ).

Урегулирование вопроса увольнения подвергается общим правилам Трудового кодекса. При этом в трудовом договоре могут быть предусмотрены дополнительные основания для увольнения дистанционного работника по инициативе работодателя (ч. 1 ст. 312.5 ТК РФ), как говорилось об этом ранее [1]. Важным является тот факт, что только индивидуально-договорным актом могут устанавливаться дополнительные основания для увольнения. Установление таковых какими-либо иными актами влечет восстановление уволенного исходя из них, сотрудника.

Иными же документами, например, коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации можно установить порядок отзыва работника из ежегодного оплачиваемого отпуска [4]. Но, по общему правилу, такой порядок устанавливается в индивидуально-договорном порядке, что ещё раз подчеркивает обусловлено важную роль грамотно-правового заключения трудового договора для работы в таком формате.

Таким образом, в Российской Федерации основополагающим нормативно-правовым актом в сфере регулирования труда дистанционного формата является Трудовой кодекс. Что касается мировой практики, то здесь данный вопрос подвергается более подробной регламентации. Например, США закрепляют такую обязанность работодателя, как обязательное обучение работника. Также стоит заметить, что в данном государстве нюансы смены классической формы осуществления трудовой деятельности на дистанционную четко регламентированы. США была разработана практика для работодателей, которые взаимодействуют с сотрудниками дистанционного формата – создание интернет-пространства (веб-сайт), которое служит источником необходимых источников и объявлений. Европейский же союз в качестве нормативно-правового источника регулирования труда в таком формате принял Рамочное соглашение 2002 года, которое также развивает иные соглашения по данному вопросу.

Рассмотрение правовой базы вопроса дистанционного труда будет также эффективна с использованием рассмотрения законодательства стран Евразийского экономического союза (ЕАЭС). Например, в Армении и Кыргызстане законодательство не содержит отдельных положений о дистанционном труде, а регулирует его в рамках надомного труда. В Казахстане законодательство лишь частично регулирует дистанционный труд, обязывая работодателя предоставить средства связи и компенсировать расходы на их использование [7]. Дистанционный труд в Беларуси рассматривается преимущественным большинством юристов как одна из разновидностей труда надомного формата. Законодательство данного государства оставляет преимущество заключения трудового договора о работе в дистанционном формате с женщинами, имеющие детей в возрасте до 16 лет, инвалидами, пенсионерам, лицами с пониженной трудоспособностью, лицами, осуществляющими уход за инвалидами или длительно болеющими членами семьи, лицами, которые по объективным причинам не могут быть заняты непосредственно на производстве в данной местности.

По результатам сравнения законодательства можно сделать вывод о значительной разнице между законодательством стран ЕАЭС, включая Россию, и законодательством зарубежных стран, таких как США и страны ЕС. Учитывая успешный опыт организации дистанционной работы за рубежом, российским законодателям следует обратить на него внимание, поскольку на данный момент вопросы дистанционного труда еще не получили должного внимания научных и практических работ России [5]. Но идентичное заимствование норм иных государств не может быть допустимым. Институты и традиции права, специфика менталитета наций, проживающих на территории Российской Федерации должны быть учтены для эффективности регулирования работы дистанционного формата.

Как и любой вид деятельности, удаленный режим работы имеет как положительные, так и отрицательные стороны. Вступая в должность в дистанционном режиме, работник имеет определенные риски, по причине отсутствия взаимодействия с работодателем в реальной форме общения, тем самым возникает риск допущения правовых ошибок по отношению к положению работника. В Российской Федерации, правовая основа в виде знаний особых положений трудового законодательства для такого формата является важным условием при выборе работы в дистанционном режиме [6]. Также общие нормы Трудового кодекса регулирует ряд иных случаев, возникающих в процессе дистанционного труда. Имея гарантию защиты своих прав в виде правильно оформленного трудового договора, работник может реализовывать право на труд без допущения возможных рисков по отношению к нему.

**Список литературы:**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 04.08.2023 г №471-ФЗ) // Собрание законодательства РФ. 2002. №1. Ст. 3.
2. Федеральный закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ в части регулирования дистанционной (удаленной) работы» от 08.12.2020 г. № 407-ФЗ // <https://bazanpa.ru/gd-rf-zakon-n407-fz-ot08122020-h4983396/>
3. Брюхина Е.Р. Дистанционная (удаленная) работа как цифровой сегмент рынка труда: проблемы и перспективы // Вестник ВГУ. 2021. №1 - С.81-89.
4. Жерукова А.Б., Бейтуганова З.Х. Дистанционный труд: проблемы правового регулирования и перспективы развития // Вопросы российского и международного права. 2022. Том 12. № 4А. – С. 215-221.
5. Жидяева Е.С., Кувалдина Е.А. Преимущества и недостатки удаленной работы // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2021. №55 - С.10-14.
6. Корякова К.А., Изюмова Д.А. Дистанционный труд в России: особенности и проблемы правового регулирования // Вопросы российской юстиции. 2021. №4. – С. 348-352.
7. Прутцкова С.В., Пророкова Е.А. Особенности перехода компаний на удаленную работу в условиях пандемии // Актуальные проблемы современности: наука и общество. 2021. №2 – С.54-57.

**References:**

1. Labor Code of the Russian Federation of December 30, 2001 No. 197-FZ (as amended on August 4, 2023 No. 471-FZ) // Collection of legislation of the Russian Federation. 2002. No. 1. Art. 3.
2. Federal Law “On amendments to the Labor Code of the Russian Federation regarding the regulation of remote (remote) work” dated December 8, 2020 No. 407-FZ // <https://bazanpa.ru/gd-rf-zakon-n407-fz-ot08122020-h4983396/>
3. Bryukhina E.R. Remote (remote) work as a digital segment of the labor market: problems and prospects // Vestnik VGU. 2021. No. 1 - P.81-89.
4. Zherukova A.B., Beytuganova Z.Kh. Remote work: problems of legal regulation and development prospects // Issues of Russian and international law. 2022. Volume 12. No. 4A. – pp. 215-221.
5. Zhidyaeva E.S., Kuvaldina E.A. Advantages and disadvantages of remote work // International Journal of Humanities and Natural Sciences. 2021. No. 55 - pp. 10-14.
6. Koryakova K.A., Izyumova D.A. Remote work in Russia: features and problems of legal regulation // Issues of Russian justice. 2021. No. 4. – pp. 348-352.
7. Pruttskova S.V., Prorokova E.A. Features of companies’ transition to remote work in a pandemic // Current problem of our time: science and society. 2021. No. 2 – P.54-57.