



---

## ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ

**Лилюкова Оксана Сергеевна**

(доцент кафедры трудового  
и предпринимательского права, к.ю.н., доцент  
НИУ «БелГУ»  
e-mail: oksana\_str79@mail.ru

**Борщев Николай Олегович**

студент 3 курса  
направление подготовки  
«Судебная и прокурорская деятельность» НИУ «БелГУ»  
e-mail: borshev002000@mail.ru.

### Аннотация

---

В статье обосновывается авторская позиция по вопросу законодательного закрепления понятия дистанционная работа.

---

**Ключевые слова:** дистанционная работа, дистанционный работник, удаленная работа.

---

## LEGISLATIVE REGULATION TELEWORKING

**Oksana S. Lilikova**

Associate Professor of the Department of Labor and Business Law  
Candidate of Legal Sciences of Belgorod State University

**Nikolay O. Borshchev**

3rd year student,  
training direction "Judicial and Prosecutorial Activities" of Belgorod State University

---

### ABSTRACT

---

In the article the author's position on the issue of legislative consolidation of the concept of distance work is justified.

---

**Key words:** distance work, distance worker, remote work.

---

С 1 января 2021 года вступили в силу изменения в трудовое законодательство. Совершенствовалось правовое регулирование дистанционной работы. Нельзя не отметить тот факт, что реакция российских законодателей была не только достаточно быстрой, но и адекватной. Это обусловлено тем, что в последнее время происходили изменения в условиях хозяйственной и трудовой деятельности. Одним из

немаловажных факторов, повлиявших на этот процесс стало распространение новой коронавирусной инфекции.

Сложившаяся ситуация, возникшие при этом противоречия в процессе формирования современных отраслей экономики, однозначно повлияли на правовую сторону, которая и породила потребность сформировать и нормативно закрепить в трудовом праве понятие «удаленная работа».

С появлением новой коронавирусной инфекции были введены ряд ограничительных мер с профилактической целью. Многие работодатели, как в сфере деятельности государственных учреждений и организаций, так и частного предпринимательства, были вынуждены перейти на новые формы работы. Особенно это отразилось на предприятиях и в организациях, в которых трудились на должностях специалистов, вахтеров, сторожей граждане пожилого возраста, достигшие 65 летнего возраста. Именно на них в период пандемии особенно распространялся ряд мер ограничительного характера. Далекое не всем работодателям удалось безболезненно перевести своих сотрудников на новые условия труда. Прежде всего, отсутствовали правовые нормы, которые позволили бы правильно оформить перевод сотрудника по факту на надомную работу. Большинство специалистов различных учреждений и организаций встали перед задачей обеспечения работника техническими средствами, необходимыми для выполнения поставленных задач. Уровень доходов разный. Причем следует отметить и тот факт, что во многих семьях оба родителя оказались в одинаковых условиях, да к тому же дети обучались дистанционно, т.е. назрела необходимость каждому члену семьи иметь свой компьютер. Далекое не все учреждения располагали возможностями создания условий работникам для выполнения поставленных задач дистанционно.

Результатом реагирования работодателей на сложившиеся условия стало принятие не всегда правильных решений, использование подручных средств, консультирование специалистов в процессе деятельности посредством телефонной связи, а речи о заключении дополнительных соглашений к трудовым договорам практически не было.

Если в сфере государственной и муниципальной службы работа на "удалёнке" оформлялась в рамках, существующих на тот момент, нормативных документов, то в сфере коммерческого сектора люди просто выполняли работу на дому, используя при этом имеющиеся у них технические возможности.

Введение этих мер требовало принятия решения об изменении их условий труда.

Понятие «удаленная работа» встречается в правовой литературе уже в 90-х годах прошлого столетия. В этот же период в России в обиход трудовых отношений входит понятие временная работа, которая не регламентировалась как «удаленная работа». Такой вид трудовой деятельности утратил значимость при первых признаках стабилизации экономики.

Экономический кризис в России (2008 - 2010 годы) побуждает крупных российских работодателей заимствовать опыт западных компаний по сокращению расходов и созданию условий для перевода специалистов на удаленный режим работы. Введенные меры подтвердили экономическую эффективность при организации труда на предприятиях и в 2013 году законодательно закрепились в Трудовом кодексе в части регулирования главой 49.1 понятия «дистанционная работа» [2].

На современном этапе, начиная с 2013 года, имея свои плюсы и минусы «дистанционная работа» постепенно внедряется в организацию труда, как мировых, так и

российских кампаний, которыми в должной мере осуществляется разумное применение форм труда традиционного и удаленного.

Дистанционным работником является работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к нему, которые предусматривают выполнение работ на "удалёнке" вне места нахождения работодателя и стационарного рабочего места.

Подтверждением необходимости внесения изменений в Трудовой кодекс в части дистанционной работы также является и рост количества рабочих мест, созданных работодателями в 2020 году. Если обратиться к статистическим данным, озвученным на форуме АСИ «Сильные идеи для нового времени» в 2020 году, то дистанционная занятость в 2019 году до наступления пандемии в России составляла 30 тысяч человек, а в ее разгар до 5,5 миллионов российских граждан начали работать удаленно. В декабре этого же года официально на "удаленке" работали уже 3,5 миллиона человек - 6,5% от общего количества кадров [4]. Эту информацию подтверждают и данные оперативного мониторинга на портале «Работа в России».

В обосновании необходимости внесения изменений в части удаленной работы написана и статья Кисилевой Елены Викторовны, опубликованная в журнале "Юридические науки". Елена Викторовна обосновывает успешность применения удаленных форм работы, и делает вывод о том, что «несмотря на наличие определенных препятствий в развитии дистанционной работы в России, данный вид занятости прочно занял свою нишу на рынке труда. Все больше отечественных компаний, осознавая преимущества дистанционного труда, переводят своих работников на удаленную занятость» [5, С.162].

Кардинально изменился перечень востребованных специалистов, осуществляющих работу на "удаленке". Если еще в 2008 году в России в основном на дистанционную работу были востребованы экономисты и бухгалтера, то сегодня на рынке труда, выросла востребованность специалистов других сфер деятельности, к которым можно отнести: аналитиков в области информационных систем; медицины, фармацевтики, дизайна и архитектуры и многих других.

Необходимость принятия нового правового решения показала и практика рассмотрения судами дел по спорам, связанным с увольнением дистанционного работника за отсутствие на стационарном рабочем месте.

Устранить пробелы в трудовом законодательстве, решить коллизию, в части регламентации особенностей регулирования дистанционной работы необходимо было по средствам дополнения и детализации положений главы 49.1 ТК Российской Федерации.

Федеральный закон от 08.12.2020 года № 407-ФЗ внес поправки, согласно которым с 1 января 2021 года вступила в силу новая редакция главы 49.1. [1]. Она существенно доработана, дополнена многими понятиями и правилами. Внесенные поправки, не только дополняют ранее принятые правила о дистанционной работе, но и определяют особенности взаимодействия удаленных работников с работодателями. Законодатель ввел и новые гарантии прав сотрудников, исполняющих свои обязанности дистанционно, на полную оплату труда и др.

Значимость принятия статей обусловлена тем, что закрепили виды удаленной работы, трудовые функции, урегулирован и временный принудительный перевод на "удаленку" по решению работодателя (в исключительных случаях).

Данная норма, уже применяется на практике, так своим решением мэр Москвы С. Собянин в 2020 году, обязал работодателей перевести минимум 30 процентов штатных сотрудников на работу в удаленном режиме [3].

Важны также закрепленные в 212 статье гарантии для дистанционного работника: охрана труда; предоставление оборудования, программ, технических и средств по защите информации. Предусмотрена выплата компенсации за использование оборудования, возмещение расходов, понесенных при выполнении работы на "удалёнке" [1].

С 2021 года в соответствии со статьей 312.5 выполнение трудовой функции дистанционно не влечет за собой уменьшение оплаты труда сотрудника [1]. Причем нельзя не сказать и о вариантах, которые можно использовать при оформлении дистанционной работы. Так, на сегодняшний день переводя работника на "удалёнку" можно заключить с ним трудовой договор как на постоянной основе, так и на срок до шести месяцев. Если же работник уже имеет трудовой договор и у него меняются условия труда, то необходимо заключить дополнительное соглашение, добавив в основной договор пункт, содержащий временной отрезок в течении которого работник будет осуществлять свои функции на "удалёнке". Причем существует возможность чередовать периоды работы специалиста в офисе и на "удалёнке".

Особо следует отметить, что в случае возникновения обстоятельств, при которых возникает угроза жизни населению, работодатель по своей инициативе и при наличии соответствующего решения органа государственной власти или местного самоуправления, может издать приказ либо другой локальный нормативный акт о переводе работников на удаленный режим работы.

Перевод работника на удаленный режим позволяет работодателю по своему усмотрению (если иное не предусмотрено коллективным договором организации или учреждения) установить режим рабочего времени.

В случае необходимости осуществления постоянного контроля за деятельностью работника вне стационарного места, работодатель должен определить его условия локальным актом, трудовым договором либо дополнительным соглашением к нему.

Так же если у работодателя возникнет необходимость периодически вызывать работника на основное место работы в офис, следует оговорить в указанных актах и такую возможность.

Нельзя не учитывать и необходимость соблюдения условий труда и отдыха. Ведь перевод сотрудника на удаленную работу не освобождает работодателя от соблюдения в отношении специалистов норм трудового права в целом.

Работодатель обязан обеспечить работнику условия труда в соответствии с требованиями охраны труда, в том числе доставку заболевшего на рабочем месте работника в организацию медицинского обслуживания. Обязательным условием является и обязательное социальное страхование от несчастных случаев. Соблюдение норм и правил по ознакомлению сотрудников с требованиями в области охраны труда. Не ограничивает законодатель и установление работодателем дополнительных обязанностей в области охраны труда.

Есть свои нюансы в условиях расторжения трудового договора с работником, осуществляющим свои функции дистанционно. Так, трудовой договор с таким работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в том случае, когда работник без уважительных причин в течение 2-х дней не осуществляет взаимодействие с работодателем. Этот момент может быть применен в случае если иного не прописано в договоре. Другим условием расторжения трудового договора с

работником на "удаленке" является смена работником местности выполнения своих обязанностей, последствием чего стала невозможность выполнения работ.

В продолжение обсуждения особенностей дистанционной работы в части ее оформления, следует отметить, что согласно действующему законодательству, как уже указывалось выше, по инициативе работодателя можно уволить работника по причине не взаимодействия в течение 2-х дней, то позже установленного срока по инициативе работодателя уже договор не расторгнешь. Однако, не следует забывать о дисциплинарных взысканиях, которые допустимо применить к работнику на "удаленке". То есть работодатель имеет право получить с работника объяснительную и узнать причину его не общения с работодателем.

Стоит обратить внимание также на тот факт, что осуществлять выполнение возложенных на него обязанностей работник может только при наличии у него Интернета. Причем, подтверждением этому является ст. 312.1 Трудового кодекса, которая гласит, что без использования информационно телекоммуникационных сетей исполнение обязанностей дистанционно невозможно [2].

Находясь на "удаленке" у работника, да впрочем и у работодателя, остались вопросы и после внесения поправок в законодательство.

В частности, большинство кадровиков учреждений пытаются учесть все изменения по организации удаленной работы, вошедшие в законодательство. Но остались и пробелы, требующие уточнений. Так, например, специалисты кадровых служб считают, что остается открытым вопрос об оплате за Интернет, компенсации за электроэнергию и других расходов, которые несут работники на удаленке.

То есть, на практике этот вопрос продолжает решаться путем компромисса, который достигается между работодателем и работником.

Но если работник отказывается нести расходы, например, за свет и Интернет, а работодатель не имеет возможности компенсировать ему затраты, то оформить дистанционную работу не предоставляется возможным.

В случае, если работника перевели на дистанционную работу, то есть стороны пришли к компромиссному решению, то как правило, работодатель не оплачивает работнику счета за электроэнергию и Интернет, а предоставляет оборудование, необходимое работнику для выполнения своих должностных обязанностей (в том числе и по защите информации).

В случае же если работодатель не отказывается, имеет возможность выплачивать компенсацию за расход электроэнергии свыше потребляемого работником, то условия компенсации должны найти закрепление в дополнительном соглашении или в трудовом договоре, в случае если работник устраивается на дистанционную работу.

Расходы, которые работник несёт, находясь на дистанционной форме работы, работодатель может компенсировать двумя способами. Первый предусматривает высчитывать стоимость, учитывая количество отработанных дней или часов в упомянутом режиме, а второй способ - закрепить фиксированную сумму, которую работодатель будет выплачивать работнику. Второй вариант решения вопроса о компенсации работнику затрат позволяет исполнять требования современного налогового законодательства и экономически обосновать необходимость расходов.

Нельзя не отметить и тот факт, что в дистанционном режиме работы есть свои плюсы и минусы, как для работодателя, так и сотрудника.

Рассмотрим их с точки зрения работодателя. К преимуществам дистанционного труда можно отнести экономию затрат на обустройство рабочего места работника,

обустройство места приёма пищи (многие компании имеют в офисе места приема пищи, которые оборудованы чайниками, микроволновыми печами, и другими предметами кухонного обихода, некоторые более крупные компании открывают буфеты и столовые, нанимают персонал. Так же важным аспектом положительной стороны удаленной работы является и уменьшение проблем "вливания" нового сотрудника в коллектив. Ведь как показывает практика, что если приняли на работу человека, обладающего определенными профессиональными качествами, а человеческие качества можно охарактеризовать как "некоммуникабельность", то в офисе необходимо ему выделить отдельное рабочее место, во избежание конфликтов с коллегами, а работа на "удалёнке" позволяет избежать не только материальных затрат, но и моральных.

Дистанционная работа позволяет нанимать сотрудников, живущих не только в российских городах, но и по всему миру, их не нужно приглашать, снимать квартиру, оплачивать переезд на новое рабочее место.

С точки зрения сотрудника, который выполняет свои обязанности удаленно, преимуществом такой формы работы является тот факт, что для него на удалённой работе частично отсутствуют границы между личным и рабочем временем.

К тому же у людей наблюдаются разные периоды повышенной трудоспособности, т.е. одни более эффективно работают ночью, другие утром.

К положительным сторонам можно отнести и открытие новых вакансий на рынке труда, ведущее к снижению безработицы и косвенных затрат на организацию рабочего места, сокращение времени, на проезд к месту работы.

К отрицательным моментам можно отнести недоверие со стороны работодателя к "удалёнке". Некоторые работодатели считают, что деятельность сотрудника вне офиса трудно контролировать. Но данная проблема вполне может быть решена, если пересмотреть требования к выполняемой работе и ее срокам. К примеру, контролировать не сам процесс выполнения работы (некоторые проекты работники в офисе могут выполнять несколько месяцев), а результат - заранее обговорить конкретные срок предоставления блока работ, дату и время проведения видеосвязи для обсуждения направленного работодателю на ознакомления части, например, проекта, разрабатываемого сотрудником на "удалёнке". Также спорен и вопрос мотивации работника. Ряд работодателей считает, что под непосредственным контролем работник более дисциплинирован.

Очевиден и тот факт, что не на всех предприятиях можно применить "удаленку" из-за не полноценного доступа к информационным системам на всей территории России. Не сформированы единые подходы в оплате дистанционного труда, к организации и оснащению удаленного рабочего места.

Мнение работников тоже не однозначно. Одни считают, что "удаленка" удобна для решения бытовых проблем - не надо отпрашиваться у руководителя, также сокращаются финансовые расходы на транспорт, другие же отмечают сложности в части организации рабочего места. Но большинство все же отмечает, что снижается уровень коммуникации.

В поддержку отрицательных моментов удаленной работы можно отметить и тот факт, что при такой форме работы многие сотрудники перестали ощущать себя членами одной команды, работники перестали сопереживать друг другу, оказывать помощь в выполнении работ, да и в целом за судьбу компании, ее престиж. В некоторых организациях увеличилась текучесть кадров.

Нельзя не упомянуть о том, что при удаленной работе снизился уровень корпоративной культуры. Корпоративная культура это не только получение прибыли путем улучшения способов управления работниками.

Это понятие более многогранно: эмоциональный фон коллектива, звено, которое связывает сотрудников между собой, это основа профессионализма и работоспособности, хотя некоторые понимают корпоративную культуру как совместное проведение праздников, выездов на природу, совместный досуг.

При дистанционной работе утратит и свою значимость институт наставничества, который после многих лет вновь начал возрождаться. Передача опыта молодому поколению, практика студентов в конкретной организации, получение опыта работы во время учебы- все это необходимо молодому специалисту в начале своего рабочего пути.

Наставничество - это эффективный метод, он позволяет молодому работнику не только адаптироваться на рабочем месте, но и получить своего рода опекуна, который своевременно даст необходимый совет, подскажет, как правильно выстроить рабочий процесс, поддержит в случае первой неудачи и даст возможность не бросить работу и перейти на другую, а искать пути решения проблем. Сейчас существуют на предприятиях новые формы работы в этом направлении - коучинг, профобучение, менторство, но они не могут заменить наставничество в полном объеме. Давно всем известно, что в процессе совместного труда, под руководством опытного работника, который должен быть на голову выше молодого дипломированного коллеги, работник гораздо быстрее переходит в разряд высококвалифицированный.

Если обратиться к опыту дистанционной работы за рубежом, то несмотря на то, что такая форма работы была в европейских странах внедрена раньше чем в нашей стране, можно проследить что ряду вопросам уделяется достаточно большое внимание. Например, вначале становления во многих европейских странах дистанционная работа рассматривалась с положительной стороны для работников, но в дальнейшем стали прослеживаться как экономические так и психологические проблемы, требующие решения. Законодатели многих стран разрабатывали статьи, согласно которым обязывали работодателей принимать меры по более частым встречам членов компании для снятия психологических проблем, порожденных изоляцией работников. Для преодоления экономических и социальных проблем разрабатывались нормы права, регулирующие гарантии предоставляемые работодателями сотрудникам, регламентирующие их права и обязанности. Причем одним из основных стал вопрос о компенсации расходов, понесенных работником, осуществляющим свои функции в дистанционной форме. Так в странах ЕЭС определены общие подходы в рамочном соглашении, принятом в 2002 году. Работодатель обязан предоставить оборудование и оплатить расходы по оплате связи. Очень подробно регламентируется вопрос по порядку обеспечения безопасности своего работника.

В Белоруссии дистанционная форма работы рассматривается юристами как форма труда на дому, и это право предоставляется женщинам, которые имеют детей до 16 летнего возраста, инвалидам и лицам за ними ухаживающими [5]. В США порядок перехода на дистанционную работу проработан очень подробно. Работодатель в этой стране наделен обязанностью обучать работника [5].

Опыт европейских государств достаточно изучен в современной правовой литературе. В нашей стране, можно сказать, дистанционная форма работы только

набирает обороты, и при доработке правовых основ он может быть учтен только при условии учета менталитета российского государства.

Однако нельзя не отметить, что в целом вступивший в силу в текущем году закон, определивший понятие «дистанционная работа», является положительным процессом, экономически обоснованным, технически привлекательным. Удаленная работа все активнее внедряется в практику российскими компаниями, с учетом территориальных особенностей и будет развиваться.

Поправки в трудовое право в части дистанционной работы позволят исключить на практике документооборот в электронный вид. Отменить подписание договора о дистанционной работе квалифицированной электронной цифровой подписью.

Уже сегодня можно заверить, что поправки в отношении "удалёнки" используются на практике работодателями.

Но остался ряд проблем, которые в ближайшем будущем потребуют решения: как доказать в случае увольнения, что в рабочее время работник был не трезв, если он не освидетельствован, что легко было сделать в офисе, какие причины можно считать уважительными, в случае не выхода работника на связь с работодателем и др. К тому же не все предприятия и организации могут перейти на удаленную форму работы в силу своей специфики. В частности, нельзя перевести на удаленку врача, строителя, государственных и муниципальных служащих, да и многих других специалистов. Такие специальности требуют коллективного труда, обмена опытом, постоянного стимулирования и личностной мотивации сотрудников. Примером, на наш взгляд, может стать образовательный процесс на "удалёнке", который в процессе вынужденной пандемии снизил уровень знаний российских студентов и школьников.

### Список литературы

1. Федеральный закон от 08.12.2020 года № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного периода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях».
2. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ.
3. Максим Ходыхин. Дома работники: число россиян на "удалёнке" выросло за год в 110 раз // Известия // <http://iz.ru/1091278>
4. Киселева Е.В. Развитие дистанционного труда в России: преимущества и недостатки // Известия Алтайского государственного университета. 2018. № 6. С. 162-164.
5. Роструд Федеральная служба по труду и занятости <https://rostrud.gov.ru/>

### References

1. Federal Law of 08.12.2020 No. 407-FZ "On Amendments to the Labor Code of the Russian Federation regarding the regulation of remote (remote) work and the temporary period of an employee for remote (remote) work at the initiative of the employer in exceptional cases."
2. Labor Code of the Russian Federation: Federal Law of December 30, 2001 No. 197-FZ.
3. Maxim Khodykhin. Workers at home: the number of Russians working remotely has grown 110 times over the year // Izvestia // <http://iz.ru/1091278>



4. Kiseleva E.V. The development of remote work in Russia: advantages and disadvantages // News of the Altai State University. 2018.No. 6.P. 162-164.
5. Rostrud Federal Service for Labor and Employment <https://rostrud.gov.ru/>