

УДК 349.23/24

***ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА  
ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ В РОССИИ: ОБЗОР ИЗМЕНЕНИЙ В  
ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ И ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ***

*Хромова Д.Д.*

*Магистрант,*

*Финансовый университет при Правительстве РФ,*

*Москва, Россия*

**Аннотация:** Развитие информационных технологий и пандемия COVID-19 способствовали широкому распространению дистанционного труда. В статье рассматриваются основные законодательные изменения главы 49.1 ТК РФ, которая была пересмотрена в декабре 2020 года. Внесенные поправки устранили основные пробелы законодательства, что сократило количество споров и судебных разбирательств, а сотрудникам и работодателям стало проще защищать свои права. Однако все еще возникают некоторые вопросы и проблемы с реализацией на практике новой формы занятости дистанционных сотрудников.

**Ключевые слова:** дистанционный труд, трудовое законодательство, удаленная работа, дистанционные работники, виртуальный офис, телеработа.

***FEATURES OF THE LEGAL REGULATION OF THE LABOR OF  
TELEWORKERS IN RUSSIA: AN OVERVIEW OF CHANGES IN LABOR  
LEGISLATION AND THE MAIN PROBLEMS***

*Khromova D.D.*

*Master's degree student,*

*Financial University under the Government of the Russian Federation,*

*Moscow, Russia*

**Abstract:** The development of information technology and the COVID-19 pandemic have contributed to the widespread use of remote labor. The article discusses the legislative changes of Chapter 49.1 of the Labor Code of the Russian Federation, which was revised in December 2020. The amendments eliminated the main gaps in the legislation, which reduced the number of disputes and court proceedings, and made it much easier for employees and employers to protect their rights. However, there are still some questions and problems with the implementation of the new form of employment of remote employees in practice.

**Keywords:** remote work, labor law, distant work, remote workers, virtual office, teleworking.

Процессы цифровизации экономики и развитие информационных технологий привели к созданию широкой материально-технической базы для активного внедрения дистанционной формы занятости. Однако в российских реалиях до 2020 года, несмотря на доступность технических инструментов, такая практика применялась довольно редко. Так, в 2019 году на 67,1 млн занятых приходилось всего 30 тысяч дистанционных работников [10]. На практике же удаленная работа базировалась лишь на устных договоренностях работника и руководителя, что часто могло служить импульсом к возникновению конфликта интересов.

Пандемия COVID-19 и вынужденные карантинные меры в корне изменили ситуацию и послужили дополнительным стимулом для массового перевода сотрудников в виртуальные офисы.

Несмотря на богатый зарубежный опыт реализации и, казалось бы, очевидные выгоды внедрения удаленной работы, этот формат все же вызывал множество организационных, экономических, культурных и правовых вопросов как со стороны работников, так и владельцев бизнеса.

В законодательстве Российской Федерации правовую основу дистанционный труд получил лишь в 2013 году, когда в Трудовой кодекс РФ ввели главу 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников» [8].

В марте 2020 года мэр Москвы Сергей Собянин выступил с обращением к представителям бизнеса г. Москвы и попросил их перевести на дистанционный режим от 15 до 30% офисных служащих [5].

На практике, когда российские компании столкнулись с необходимостью внедрения дистанционного формата, выявились пробелы в законодательстве, касающиеся различных аспектов применения и регулирования дистанционного труда. Иными словами, трудовое законодательство России оказалось не готово к массовому внедрению удаленного режима работы.

Основная проблема заключалась в том, что такая форма организации трудовых отношений напрямую не была предусмотрена российским законодательством.

Упомянутая ранее глава 49.1 ТК РФ подразумевала немного иной вид занятости, когда работник на постоянной основе выполняет свои трудовые обязанности вне места нахождения работодателя.

Вопрос актуальности трудового законодательства в области регулирования дистанционного труда также на протяжении долгого времени обсуждался и в научной литературе. В частности, эксперты также указывали на невозможность совмещать работу вне офиса с работой на стационарном рабочем месте.

О необходимости внесения поправок в действующее законодательство в области регулирования дистанционной занятости заявил 27 мая 2020 года на совещании о рынке труда Президент России В. В. Путин [4]. Таким образом встал вопрос о совершенствовании дистанционных форм труда и применении цифровых технологий при оформлении трудовых отношений.

21 июля 2020 года депутатами Государственной Думы был принят в первом чтении проект Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы», а 8 декабря того же года закон был рассмотрен и подписан Президентом Российской Федерации [6].

С 1 января 2021 года Федеральный закон от 08.12.2020 N 407-ФЗ «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» официально вступил в силу.

Таким образом, законодателю удалось достаточно быстро отреагировать на изменения условий хозяйствования в стране, вызванных введением ограничительных мер по профилактике распространения новой коронавирусной инфекции.

Рассмотрим основные, наиболее важные, нововведения закона, внесенные в новую редакцию ТК РФ, а также некоторые новые проблемы, которые возникли при применении данных положений на практике.

1. На законодательном уровне закреплено, что термины «дистанционная работа» и «удаленная работа» являются синонимами. Ранее данный вопрос нередко становился предметом дискуссий и споров среди кадровых администраторов и даже сотрудников Роструда, что могло приводить к различным трудностям документооборота.

2. Закреплен смешанный формат работы. В данном пункте, по сути, устраняется основной пробел трудового законодательства в части внедрения смешанных форм выполнения трудовых функций. Наряду с уже действовавшей формой постоянной дистанционной работы законодательно установлены также еще один вид – временная, то есть работник может либо чередовать удаленную работу с работой на стационарном рабочем месте, что является сейчас наиболее

популярным способом реализации удаленной работы, либо работать удаленно непрерывно в течение определенного срока, не превышающего 6 месяцев.

3. Статьей 312.9 ТК РФ закреплено право переводить сотрудников на удаленную работу в одностороннем порядке, то есть по инициативе работодателя. Однако работодатель вправе воспользоваться данным правом лишь в двух случаях: если такое решение принято органом государственной власти или местного самоуправления, либо есть угроза для нормальных жизненных условий (например, сложная эпидемиологическая обстановка). Если ввиду специфики работы сотрудник не может выполнять свои трудовые функции вне рабочего места, то этот весь этот период будет признан простым по независящим от сторон причинам и будет оплачиваться в расчете не менее чем две трети тарифной ставки или оклада.

4. Предусмотрено заключение трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору о дистанционной работе, которые можно заключать на расстоянии, не присутствуя физически в офисе.

5. Режим работы и отдыха регламентирован в локальных правовых актах, в том числе Правилах внутреннего трудового распорядка. Это дает работодателю больше контроля над трудовым процессом.

6. Перевод сотрудника на удаленную работу не может служить поводом для снижения ему заработной платы, при условии, что объем выполняемой работы остался неизменным. Как показала практика, некоторые работодатели сочли перевод на удаленную работу поводом для снижения стимулирующих выплат, премий за эффективность и интенсивность труда. Такие ситуации вызывали конфликты с сотрудниками и даже служили поводом для обращения в суд.

7. Установлен перечень оснований для увольнения дистанционных работников. До внесения изменений в ТК РФ работодатель мог злоупотреблять этим пунктом и в соглашении о дистанционной работе прописывать условия, дискриминирующие интересы сотрудника. Сейчас эти меры существенно

Вектор экономики | [www.vectoreconomy.ru](http://www.vectoreconomy.ru) | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

сокращены, а помимо иных оснований, предусмотренных Кодексом, добавляются еще два: если сотрудник без уважительной причине никак не взаимодействует с работодателем более двух рабочих дней подряд и в случае если сотрудник меняет место работы, что в свою очередь ведет к невозможности выполнения своих установленных по трудовому договору обязанностей.

Внесенные в ТК РФ изменения определенно внесли ясность в вопросы регулирования дистанционного труда, однако на практике все еще остаются вопросы и спорные ситуации, с которыми сталкиваются сотрудники «на удаленке». Рассмотрим две наиболее популярные из них.

Согласно статье 312.6 ТК РФ за использование принадлежащих работнику или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств положена компенсация, выплачиваемая работодателем. Однако данная статья не вносит особой ясности касательно перечня подлежащих компенсации средств.

Так, на практике наиболее часто компании компенсировали сотрудникам лишь расходы на интернет-соединение. Встречались случаи, когда удаленный сотрудник обращался в суд с требованием от работодателя также компенсации расходов на электроэнергию, покупку дополнительной мебели и оборудования. В данной ситуации рекомендуется закреплять подобные вопросы в локальном акте, коллективном договоре или соглашении к договору, чтобы в дальнейшем не возникало подобных споров.

Второй вопрос касается статьи 312.7 ТК РФ, посвященной охране труда дистанционного сотрудника. Если сотрудник, находясь дома, получил травму, будет ли это считаться травмой на производстве? В случае травмы будет собрана комиссия и проведено специальное расследование. По результатам заключения комиссии будет принято решение, присваивать ей производственный характер или нет. По умолчанию сложно определить, является ситуация подлежащей компенсации или нет.

Так, на практике были примеры, когда сотрудник получал удар током при использовании принтера или травмировался, когда относил документы в печать, – все эти ситуации были признаны производственной травмой. И обратные случаи, когда сотрудник, например, подвернул ногу, находясь дома в рабочее время, - такой эпизод не был признан комиссией как производственная травма.

Внесенные в ТК РФ в декабре 2020 года изменения, по сути, обобщили и оформили юридически сформировавшиеся правила применения дистанционной работы, дабы свести к минимуму недобросовестное поведение работников и работодателей.

Таким образом, накопившаяся правовая неопределенность и пробелы законодательства были устранены, что облегчает порядок защиты своих трудовых прав как работниками, так и работодателями. Однако некоторые статьи все еще требуют дополнительных разъяснений, ввиду чего становятся предметом конфликтов и разбирательств сотрудников с работодателем.

### **Библиографический список:**

1. Гурова И.М. Дистанционная работа как тренд времени: результаты массового опыта // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2020. Т. 11. № 2
2. Черных Н.В. Трудовые отношения и социальное обеспечение// Актуальные проблемы российского права. 2020. Т. 15. № 5 (114) май
3. Куняев Н.Н. Изменения трудового законодательства в связи с переходом на удаленный режим работы: от вынужденной меры к новой перспективе социального и экономического уклада современной жизни. // Вестник ВНИИДАД, № 4/2020
4. Официальный сайт Администрации Президента России. [Электронный ресурс]. — Режим доступа — URL:

<http://kremlin.ru/catalog/persons/503/events/63419/audios> (дата обращения 04.06.2021)

5. Официальный Сайт Сергея Собянина. [Электронный ресурс]. — Режим доступа — URL: <https://www.sobyenin.ru/koronavirus-rabota-iz-doma> (дата обращения 03.06.2021)

6. Система обеспечения законодательной деятельности Государственной автоматизированной системы «Законотворчество». Государственная Дума Федерального Собрания Российской Федерации. [Электронный ресурс]. — Режим доступа — URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/973264-7> (дата обращения 04.06.2021)

7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021).

8. Федеральный закон от 05.04.2013 N 60-ФЗ (ред. от 01.04.2019) "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации"

9. Федеральный закон от 08.12.2020 N 407-ФЗ "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"

10. Петрова Ю. Чем хороши и чем плохи новые законы об удаленной работе. // Ведомости. Бизнес Ньюс Медиа, 23 июня 2020. [Электронный ресурс]. — Режим доступа — URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2020/06/22/833173-zakoni-udalennoi> (дата обращения 04.06.2021).

*Оригинальность 84%*