

Тухбатуллин Фаниль Фирзунович

студент

Гильмеева Гульназ Нурғалиевна

канд. юрид. наук, старший преподаватель

Казанский филиал ФГБОУ ВО «Российский государственный

университет правосудия им. В.М. Лебедева»

г. Казань, Республика Татарстан

ДИСТАНЦИОННЫЕ РАБОТНИКИ: ОТДЕЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ И ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ

***Аннотация:** в статье рассматриваются актуальные проблемы, возникающие в процессе реализации и защиты трудовых прав дистанционных работников. Анализируются особенности правового регулирования дистанционной работы, выявляются пробелы в законодательстве и предлагаются пути их устранения. Особое внимание уделяется вопросам охраны труда, контроля за рабочим временем и временем отдыха, а также обеспечению равных возможностей для дистанционных работников.*

***Ключевые слова:** дистанционная работа, трудовые права, трудовой договор, охрана труда, рабочее время, время отдыха, дискриминация, контроль, информационные технологии.*

Трансформация трудовых отношений в современном мире характеризуется стремительным развитием дистанционной занятости как особой формы организации труда. Цифровизация экономики создала предпосылки для формирования новых моделей взаимодействия работодателей и работников, не требующих физического присутствия на рабочем месте. Пандемия COVID-19 значительно ускорила процесс перехода к удаленному формату работы, выявив как преимущества, так и недостатки данной формы трудовых отношений. Правовое регулирование дистанционной занятости в Российской Федерации претерпело существенные изменения, направленные на адаптацию трудового законодательства к

современным реалиям. Теоретическое осмысление проблем реализации и защиты трудовых прав дистанционных работников приобретает особую актуальность в контексте обеспечения социальной защищенности данной категории трудящихся.

Нормативно-правовая база регулирования дистанционной занятости в России основывается на положениях главы 49.1 Трудового кодекса РФ, введенной Федеральным законом от 05.04.2013 №60-ФЗ и существенно дополненной Федеральным законом от 08.12.2020 №407-ФЗ. Законодательные новеллы установили три режима дистанционной работы: постоянный, временный и комбинированный, что расширило возможности гибкого регулирования трудовых отношений. Электронный документооборот получил легальное закрепление как основной способ взаимодействия между работодателем и дистанционным работником. Существенные изменения коснулись порядка заключения, изменения и прекращения трудового договора с дистанционным работником, включая возможность использования электронной подписи. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха дистанционных работников приобрело более детализированный характер, предоставляя сторонам трудовых отношений определенную свободу в установлении режима труда. Однако практика применения новых норм выявила ряд проблемных аспектов, требующих дальнейшего совершенствования законодательства.

Проблема учета и контроля рабочего времени дистанционных работников представляет значительную сложность для работодателей и надзорных органов. Традиционные методы фиксации начала и окончания рабочего дня оказываются неприменимы в условиях удаленной работы. Работодатели сталкиваются с трудностями разграничения рабочего и личного времени сотрудников. Лютов Н.Л. в своей работе отмечает: «Отсутствие четких критериев учета рабочего времени дистанционных работников создает риски как чрезмерной эксплуатации, так и недостаточной трудовой отдачи» [5, с. 35]. Данная проблема усугубляется размытием границ между рабочим и нерабочим временем, что потенциально ведет к нарушению права на отдых.

Обеспечение безопасных условий труда на удаленных рабочих местах представляет собой комплексную проблему правоприменительной практики. Работодатель фактически лишен возможности контролировать соблюдение требований охраны труда в домашних условиях работника. Ответственность за организацию рабочего места перекладывается на самого сотрудника. Васильева Ю.В. и Шуралева С.В. указывают: «Действующее законодательство не предлагает эффективных механизмов контроля за соблюдением требований охраны труда при дистанционной работе, что создает правовую неопределенность в вопросах ответственности сторон трудового договора» [1, с. 328].

Защита персональных данных и обеспечение информационной безопасности при дистанционной работе требуют особого внимания со стороны законодателя. Использование личного оборудования работника для выполнения трудовых функций создает риски утечки конфиденциальной информации. Работодатели сталкиваются с трудностями внедрения корпоративных стандартов информационной безопасности в домашних условиях. Чесалина О.В. подчеркивает: «Существующие нормы трудового законодательства не учитывают специфику защиты информации при дистанционной работе, что создает правовой вакуум в регулировании ответственности за нарушение режима конфиденциальности» [7, с. 17].

Реализация права на объединение и коллективную защиту трудовых интересов дистанционными работниками сопряжена с организационными и правовыми трудностями. Территориальная разобщенность препятствует формированию профессиональных сообществ и профсоюзных организаций, способных эффективно представлять интересы удаленных сотрудников. Традиционные механизмы социального партнерства оказываются малоэффективными в условиях дистанционной занятости, требуя адаптации к новым формам трудовых отношений. Коллективные договоры и соглашения редко учитывают специфику труда дистанционных работников, что снижает уровень их социальной защищенности. Практика заключения коллективных договоров, распространяющихся на дистанционных работников, остается недостаточно развитой в российской правовой

действительности. Куренной А.М. отмечает: «Дистанционные работники фактически исключены из системы коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, что ставит под угрозу реализацию их права на объединение и защиту трудовых интересов» [3, с. 15].

Помимо недостатков правового регулирования, на практике возникают и другие проблемы, связанные с реализацией трудовых прав дистанционных работников.

Дискриминация. Дистанционные работники могут сталкиваться с дискриминацией по сравнению с работниками, работающими в офисе, в вопросах карьерного роста, повышения заработной платы и участия в социальных программах. Необходимо обеспечить равные возможности для всех работников, независимо от формы организации труда.

Социальная изоляция. Социальная изоляция дистанционных работников затрагивает психологические аспекты трудовых отношений, оказывающие существенное влияние на производительность труда. Отсутствие непосредственного контакта с коллегами приводит к снижению командной сплоченности и корпоративной идентичности. Работодатели сталкиваются с необходимостью разработки новых методов мотивации и вовлечения удаленных сотрудников в корпоративную культуру. Психологическое благополучие дистанционных работников редко становится предметом правового регулирования, оставаясь в сфере корпоративной социальной ответственности. Трудовое законодательство не содержит специальных норм, направленных на предотвращение профессионального выгорания и стресса у дистанционных работников, что создает предпосылки для снижения качества трудовой жизни данной категории персонала.

Проблемы связанные с организацией дистанционной работы были рассмотрены и на пресс-конференции «Утечка данных как социально-экономическая проблема». В рамках пресс-конференции, посвященной проблеме утечек данных, заместитель руководителя Роскомнадзора Милош Вагнер призвал бизнес оперативно сообщать об инцидентах утечки персональных данных. Данный при-

зывается обусловлен вступлением в силу ужесточенных санкций за подобные нарушения с 30 мая 2025 года. Вагнер подчеркнул, что Роскомнадзор будет отсчитывать дату нарушения с момента получения информации об утечке, независимо от источника (публикация данных злоумышленниками или уведомление от компании). Он отметил, что у компаний есть время до 30 мая, чтобы сообщить о ранее произошедших инцидентах и избежать применения новых, более строгих мер ответственности.

Правовое регулирование дистанционной занятости требует комплексного совершенствования для обеспечения надлежащей защиты трудовых прав работников. Современные исследователи предлагают различные подходы к решению существующих проблем в данной сфере трудовых отношений. Законодательные пробелы, выявленные в процессе правоприменительной практики, свидетельствуют о необходимости системных изменений нормативной базы. Анализ научной литературы позволяет выделить наиболее перспективные направления совершенствования правового регулирования дистанционного труда в российском законодательстве.

Первым направлением совершенствования правового регулирования дистанционной занятости является разработка специализированных механизмов контроля за соблюдением режима труда и отдыха. Л.В. Зайцева в своем исследовании отмечает: «Необходимо законодательное закрепление права работника на отключение от средств связи во внерабочее время для предотвращения профессионального выгорания и защиты права на отдых» [2, с. 98]. Внедрение автоматизированных систем учета рабочего времени при дистанционной работе позволит объективно фиксировать трудовую активность сотрудников. Установление четких критериев оценки эффективности труда дистанционных работников обеспечит справедливое вознаграждение и предотвратит злоупотребления со стороны работодателей. Законодательное закрепление права на «цифровое отключение» после окончания рабочего дня защитит работников от избыточной нагрузки и размывания границ между работой и личной жизнью.

Вторым важным направлением является совершенствование механизмов охраны труда при дистанционной занятости. А.М. Куренной указывает: «Требуется разработка специальных стандартов безопасности рабочих мест дистанционных работников с учетом специфики их трудовой деятельности и возможностью дистанционного контроля их соблюдения» [4, с. 45]. Создание упрощенной процедуры аттестации домашних рабочих мест позволит обеспечить надлежащие условия труда без избыточной бюрократической нагрузки. Разработка методических рекомендаций по организации эргономичного рабочего пространства в домашних условиях будет способствовать сохранению здоровья работников. Внедрение дистанционных инструктажей по охране труда с использованием современных цифровых технологий обеспечит необходимый уровень информированности сотрудников о требованиях безопасности.

Третьим направлением выступает совершенствование механизмов защиты персональных данных и информационной безопасности. Е.А. Шаповал подчеркивает: «Необходимо законодательное закрепление обязанности работодателя обеспечивать информационную безопасность при дистанционной работе, включая предоставление защищенных каналов связи и специализированного программного обеспечения» [8, с. 76]. Разработка отраслевых стандартов информационной безопасности при дистанционной работе позволит унифицировать требования к защите данных. Законодательное закрепление ответственности сторон трудового договора за нарушение конфиденциальности информации повысит уровень защищенности коммерческих тайн. Внедрение обязательного обучения дистанционных работников основам кибербезопасности минимизирует риски информационных утечек и компьютерных атак.

Четвертым направлением является совершенствование механизмов социального обеспечения и защиты дистанционных работников. Н.Л. Лютов отмечает: «Требуется адаптация системы социального страхования к особенностям дистанционной занятости, включая разработку специальных механизмов подтверждения страховых случаев при работе вне стационарного рабочего места» [6, с. 38]. Разработка упрощенных процедур оформления и расследования

несчастных случаев при дистанционной работе обеспечит социальную защищенность работников. Создание специализированных программ медицинского страхования для дистанционной работы также сыграет ключевую роль в повышении уровня безопасности и здоровья сотрудников. Такие программы могут включать в себя регулярные медицинские осмотры, консультации с врачами и психологами, а также доступ к онлайн-ресурсам по профилактике профессиональных заболеваний и стрессов.

Внедрение данных мер позволит не только повысить уровень социальной защищенности работников, но и улучшить общую продуктивность и удовлетворенность трудом.

Список литературы

1. Васильева Ю.В. Содержание трудового договора о дистанционной работе: теоретические аспекты / Ю.В. Васильева, С.В. Шуралева // Вестник Пермского университета. Юридические науки. – 2019. – №2. – С. 325–330.
2. Зайцева Л.В. Экономико-правовые аспекты дистанционного труда / Л.В. Зайцева // Вестник Тюменского государственного университета. – 2020. – №3. – С. 97–99.
3. Куренной А.М. Дистанционная работа как новая форма занятости: проблемы и перспективы / А.М. Куренной // Вестник Московского университета. Серия 11. Право. – 2020. – №1. – С. 13–16.
4. Куренной А.М. Дистанционная работа: опыт европейского регулирования и перспективы развития в России / А.М. Куренной // Трудовое право в России и за рубежом. – 2021. – №2. – С. 44–46.
5. Лютов Н.Л. Дистанционный труд: опыт Европейского Союза и проблемы правового регулирования в России / Н.Л. Лютов // Lex Russica. – 2018. – №10. – С. 30–39. – EDN YLYURF
6. Лютов Н.Л. Новые нормы о дистанционном труде: решены ли старые проблемы / Н.Л. Лютов // Lex Russica. – 2021. – №4. – С. 36–45. – DOI 10.17803/1729-5920.2021.175.6.036-045. – EDN VBRRDZ

7. Чесалина О.В. Работа на основе интернет-платформ как вызов трудовому правоотношению / О.В. Чесалина // Трудовое право в России и за рубежом. – 2019. – №1. – С. 14–18.

8. Шаповал Е.А. Проблемы информационной безопасности в трудовых отношениях при дистанционной работе / Е.А. Шаповал // Информационное право. – 2022. – №1. – С. 74–77.

9. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 07.04.2025) // СЗ РФ. – 2002. – №1 (ч. 1). – Ст. 3.

10. Видеозапись пресс-конференции «Утечка персональных данных как социально-экономическая проблема» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rutube.ru/video/17e0259c426c922ecd88c1da1e2a9e78/?ysclid=mbajt298op702155427> (дата обращения: 12.05.2025).