

**Тухбатуллин Фаниль Фирзунович**

студент

**Гильмееева Гульназ Нургалиевна**

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 трудающихся.

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 Шураплева 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 вакuum 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 право-выми 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-

зыв 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).