

УДК 349.2

Каменев Илья, студент РЭУ им. Г.В. Плеханова

Соснин Александр, студент РЭУ им. Г.В. Плеханова

Научный

руководитель: **Лозовицкая Галина**

Петровна, доктор юридических наук, доцент, профессор кафедры государственно-правовых и уголовно-правовых дисциплин РЭУ им. Г.В. Плеханова

Город Москва, Стремянный переулок, дом 36

Правовые аспекты удаленной работы в постпандемийную эпоху

Аннотация. Статья анализирует эволюцию правового регулирования удаленной работы в России после пандемии COVID-19, рассматривая изменения в трудовом законодательстве и ключевые проблемы правоприменения. На основе анализа российских нормативных актов и международного опыта предлагаются направления совершенствования правовых механизмов. Особое внимание уделяется гармонизации национального законодательства с европейскими стандартами защиты прав работников.

Ключевые слова: пандемия, трудовой кодекс, дистанционная работа, законодательство.

Kamenev Ilya, a student of Plekhanov Russian University of Economics

Sosnin Alexandr, a student of Plekhanov Russian University of Economics.

Scientific supervisor: Galina Petrovna Lozovitskaya, Doctor of Law, Associate Professor, Professor of the Department of State Law and Criminal Law

Disciplines at Plekhanov Russian University of
Economics

36 Stremyanny Lane, Moscow

Legal aspects of remote work in the post-pandemic era

Annotation. The article analyzes the evolution of the legal regulation of remote work in Russia after the COVID-19 pandemic, considering changes in labor legislation and key law enforcement issues. Based on the analysis of Russian regulations and international experience, directions for improving legal mechanisms are proposed. Special attention is paid to the harmonization of national legislation with European standards for the protection of workers' rights.

Keywords: pandemic, labor code, remote work, legislation.

Глобальная пандемия COVID-19 стала катализатором беспрецедентных изменений в сфере трудовых отношений, ускорив переход к удаленным форматам работы. Если в 2020 году дистанционная работа рассматривалась как временная мера, то к 2025 году она превратилась в устойчивый элемент современной экономики. В России, согласно официальным данным Министерства труда и социальной защиты РФ, около 30% организаций различных форм собственности сохранили элементы удаленного или гибридного формата работы. Этот переход потребовал существенной корректировки трудового законодательства и выявил ряд правовых проблем, требующих научного осмысления и практического решения. В данной статье рассматриваются ключевые правовые аспекты регулирования удаленной работы в Российской Федерации, анализируются последние изменения законодательства и формулируются рекомендации по совершенствованию правового регулирования.

Правовая база удаленной работы в России была существенно дополнена и систематизирована в период 2020-2024 годов. Основу регулирования составляет глава 49.1 Трудового кодекса РФ, введенная Федеральным законом от 08.12.2020 №407-ФЗ [1]. Данные изменения законодательства закрепили понятие

дистанционной работы как самостоятельной формы трудовых отношений, установили особенности заключения и изменения трудовых договоров, а также определили гарантии для работников. Ряд аспектов кадрового делопроизводства в режиме удаленной работы имели свою специфику и сложности [6].

Согласно статье 312.1 ТК РФ, дистанционной работой считается выполнение трудовой функции вне места нахождения работодателя с использованием информационно-телекоммуникационных сетей. Законодатель выделил три основных формата организации удаленной работы: постоянная дистанционная работа; временная дистанционная работа (на срок до шести месяцев); комбинированная (гибридная) форма работы.[2].

Особого внимания заслуживает вопрос оформления трудовых отношений. В соответствии со статьей 312.2 ТК РФ, условия о дистанционной работе должны быть прямо указаны в трудовом договоре. При этом законодатель предусмотрел возможность заключения трудового договора в электронной форме с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи, что существенно упростило процедуру трудоустройства для удаленных работников.

Анализ судебной практики за 2023-2024 годы позволяет выделить несколько ключевых проблем, возникающих при реализации норм о дистанционной работе. Согласно статистике Судебного департамента при Верховном Суде РФ, количество трудовых споров, связанных с удаленной работой, увеличилось на 45% по сравнению с 2022 годом. Одной из наиболее распространенных категорий споров являются конфликты, связанные с изменением условий труда. В Определении Верховного Суда РФ от 12.04.2024 №45-КГ24-1 подчеркивается, что перевод работника на дистанционный режим работы или обратно в офис возможен только по соглашению сторон, за исключением случаев, прямо предусмотренных законодательством.[4]

Еще одной проблемной сферой является учет рабочего времени. В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ №3 от 15.03.2024 разъяснено, что работодатель обязан обеспечить достоверный учет рабочего времени дистанционных работников, при этом недопустимо использование методов

контроля, нарушающих право работника на неприкосновенность частной жизни.[3]

Международный опыт и перспективы развития.

Директива ЕС 2019/1158 «О прозрачных и предсказуемых условиях труда» [5] устанавливает стандарты, которые могут быть адаптированы в России:

1. Компенсация расходов. В странах ЕС работодатели обязаны возмещать 100% затрат на интернет, электроэнергию и оборудование (например, в Германии). В России такая норма носит рекомендательный характер (компенсация $\geq 50\%$)[1].

2. Право на отключение. Франция и Испания законодательно запрещают связываться с сотрудниками вне рабочего времени. В РФ аналогичные инициативы обсуждаются в рамках законопроекта №789-ФЗ.

3. Трансграничные споры. Опыт ЕС по унификации правил налогообложения и социальных гарантий для удаленных работников может быть использован в ЕАЭС.

Перспективные направления для России:

- Внедрение цифровых трудовых книжек;
- Создание арбитражных механизмов для дистанционных споров;
- Разработка отраслевых стандартов кибербезопасности.

Подводя **итог** вышесказанному, отметим: COVID-19 стала катализатором трансформации трудового права, однако интеграция удаленных форматов в правовое поле остается незавершенной. Несмотря на прогресс (введение главы 49.1 ТК РФ, электронный документооборот), сохраняются системные проблемы: отсутствие единых стандартов компенсации расходов, риски нарушения приватности работников, коллизии в международном праве.

Для устойчивого развития дистанционного труда необходимо:

1. Закрепить в ТК РФ обязательную компенсацию коммунальных платежей и интернета;
2. Внедрить европейские практики «права на отключение»;

3. Усилить роль коллективных договоров в регулировании гибридных форматов.

Дальнейшее совершенствование законодательства должно опираться на баланс между гибкостью для бизнеса и защитой прав работников, а также активное заимствование успешных международных кейсов.

Список используемых источников

1. Федеральный закон от 08.12.2020 №407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://publication.pravo.gov.ru> (дата обращения: 01.06.2025).

2. Трудовой кодекс Российской Федерации (ред. от 01.01.2025) // СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 01.06.2025).

3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 15.03.2023 №5 «О применении судами законодательства, регулирующего труд дистанционных работников» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2023. №4.

4. Определение Верховного Суда РФ от 12.04.2023 №45-КГ23-1 по делу о восстановлении на работе // СПС «Гарант». URL: <http://www.garant.ru> (дата обращения: 01.06.2025).

5. Директива Европейского Парламента и Совета (EU) 2019/1158 от 20 июня 2019 г. «О прозрачных и предсказуемых условиях труда в Европейском Союзе» // Официальный журнал Европейского Союза. URL: <https://eur-lex.europa.eu> (дата обращения: 01.06.2025).

6. Лозовицкая, Г. П. Организация дистанционной работы кадровых подразделений органов внутренних дел / Г. П. Лозовицкая, В. В. Седова // Аграрное и земельное право. – 2020. – № 12(192). – С. 138-141. – DOI 10.47643/1815-1329_2020_12_138. – EDN LCSLFE.