



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**  
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет юридический  
Кафедра гражданского права

УТВЕРЖДАЮ  
И.о. зав. кафедрой  
\_\_\_\_\_ Т. В. Зайцева  
« 30 » Х \_\_\_\_\_ 2020 г.

**ЗАДАНИЕ**

К выпускной квалификационной работе студентки К.С. Романовой.

1. Тема выпускной квалификационной работы: Правовое регулирование расторжения трудового договора по инициативе работника

(утверждена приказом от 05.04.2021 г. № 658-уч)

2. Срок сдачи студентом законченной работы: 30.05.2021 г.

3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе: Конституция РФ, ГК РФ, Трудовой кодекс РФ, научная юридическая литература, правоприменительные акты.

4. Содержание выпускной квалификационной работы (перечень подлежащих разработке вопросов): 1. Общие положения о труде дистанционных работников. 2. Реализация трудовых отношений в процессе исполнения договора о дистанционной работе.

5. Перечень материалов приложения: нет.

6. Консультанты по выпускной квалификационной работе: нет.

7. Дата выдачи задания: 30 октября 2020 г.

Руководитель выпускной квалификационной работы: Алексеенко Павел Григорьевич, доцент, канд. юрид. наук.

Задание принял к исполнению: 30.10.2020

  
(подпись студента)

## РЕФЕРАТ

Бакалаврская работа содержит 58 с., 48 источников.

ДИСТАНЦИОННЫЙ РАБОТНИК, РАБОТОДАТЕЛЬ, УДАЛЁННАЯ РАБОТА, ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ, ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА, ВРЕМЕННЫЙ ПЕРЕВОД, ТРУДОВАЯ КНИЖКА, ЭЛЕКТРОННЫЙ ДОКУМЕНТ, РАБОЧЕЕ МЕСТО

Актуальность темы обусловлена активным развитием дистанционного труда в России как формы занятости, а также необходимостью совершенствования законодательной базы в сфере регулирования труда дистанционных работников.

Целью исследования выпускной квалификационной работы является комплексный практический и теоретический анализ основ правового регулирования труда дистанционных работников, практики применения норм о дистанционном труде, а также анализ существующих пробелов в нормативно-правовом регулировании рассматриваемого правового института и формулирование предложений по их устранению.

В соответствии с указанной целью поставлены следующие задачи:

- раскрыть историю, понятие и особенности удаленной работы;
- определить особенности заключения и расторжения трудового договора с дистанционным работником;
- определить особенности порядка взаимодействия дистанционного работника и работодателя;
- выявить особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника;
- исследовать особенности организации и охраны труда дистанционных работников, их гарантии и компенсации.

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение	6
1 Общие положения о труде дистанционных работников	9
1.1 История развития дистанционного труда в России и за рубежом	9
1.2 Понятие и особенности дистанционного труда	11
1.3 Преимущества и недостатки дистанционного труда	17
1.4 Дистанционный и надомный труд: сравнительно-правовой аспект	19
2 Реализация трудовых отношений в процессе исполнения договора о дистанционной работе	22
2.1 Особенности заключения трудового договора и порядок взаимодействия дистанционного работника и работодателя	22
2.2 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника	27
2.3 Особенности организации труда дистанционного работника	31
2.4 Особенности охраны труда дистанционных работников	35
2.5 Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях	40
2.6 Особенности прекращения трудового договора о дистанционной работе	43
Заключение	49
Библиографический список	53

## ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ОБОЗНАЧЕНИЯ, СОКРАЩЕНИЯ

МОТ – Международная организация труда;

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации;

УКЭП – Усиленная квалифицированная электронная подпись;

УНЭП – Усиленная неквалифицированная электронная подпись;

ФЗ – Федеральный закон.

## ВВЕДЕНИЕ

В современной реальности рынок труда изменяется очень быстро. Активное развитие электронных технологий и техники, повсеместное использование Интернета, проникновение во все сферы общественной жизнедеятельности информационных технологий – все это способствует увеличению количества настоящих профессионалов, способных осуществлять свои функции при таких немаловажных условиях, как удаленное рабочее место и гибкий рабочий график. На сегодняшний день территория работодателя не является единственным местом занятости для большинства работников. В связи с нестабильным положением экономики страны, с ростом уровня безработицы, с наличием транспортных трудностей в крупных городах, соискателям нелегко найти постоянную, подходящую им работу. Так, в силу этих причин появилась и по сей день активно развивается одна из нетипичных форм занятости - дистанционный труд, или дистанционная (удаленная) работа.

Удаленная занятость представляет собой такую форму занятости, при которой работодатель и работник распределены территориально, находятся за пределами единого рабочего пространства и взаимодействуют между собой благодаря информационно – коммуникационным технологиям.

Безусловно, далеко не во всех видах деятельности существует возможность работать удаленно. В первую очередь, дистанционный труд целесообразно рассматривать для таких специальностей и отраслей, которые связаны с информацией, посредничеством, осуществлением коммуникаций разного рода, предоставлением таких видов профессиональных услуг, как, например, в сфере IT, HR (подбор персонала), переводческих и консалтинговых услуг, финансов (бухгалтерии и аудита), закупок, продаж и прочих.

Для того чтобы закрепить правовые основы осуществления дистанционной занятости в России в 2013 году в Трудовой кодекс Российской Федерации была введена глава 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников». Однако, спустя несколько лет, разразившаяся пандемия COVID-

19 внесла свои коррективы в привычную для общества жизнь, в том числе и в российское трудовое законодательство. Так как беспрецедентные внешние обстоятельства требовали немедленного применения карантинных мер, весной 2020 года Россия реализовала грандиозный опыт по массовому внедрению дистанционного формата в деятельность самых различных организаций. И у работодателей, и у сотрудников новый формат организации труда вызвал немало вопросов, касающихся организационных, социально-экономических аспектов, а также правового обеспечения. Таким образом, появилась необходимость реформировать трудовое законодательство и адаптировать его к последним реалиям глобального информационного общества. В результате этого с 1 января 2021 г. вступил в силу Федеральный закон от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ, который в целом излагает в новой редакции все статьи, содержащиеся в главе 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников» Трудового кодекса РФ, а также дополняет ее новыми статьями, регулирующими дистанционную работу.

Хотя число работающих в дистанционном режиме постепенно увеличивалось на протяжении нескольких предшествующих лет, пандемия, безусловно, ускорила этот процесс. Так, в феврале 2021 г. международным кадровым агентством Kelly Services было проведено исследование. Соискателей из разных регионов страны спросили о том, что они думают о возвращении на работу. По полученным результатам исследования стало ясно, что по сравнению с 2020 г. (15 %) доля работников, желающих всегда работать только удаленно, увеличилась (23 %). Число работников, абсолютно неготовых работать из дома, также уменьшилось с 14 % до 8 %. Количество работников, которые могут пожертвовать заработной платой ради возможности работать из дома, увеличилось – 52 % (39 % в 2020 г.), а количество респондентов, предпочитающих компанию, в которой необходимо всегда работать в офисе, снизилось до 48 % (61 % в 2020 г.).

Таким образом, актуальность изучаемой темы обусловлена активным развитием дистанционного труда в России как формы занятости, а также необхо-

димостью совершенствования законодательной базы в сфере регулирования труда дистанционных работников.

Целью исследования выпускной квалификационной работы является комплексный практический и теоретический анализ основ правового регулирования труда дистанционных работников, практики применения норм о дистанционном труде, а также анализ существующих пробелов в нормативно-правовом регулировании рассматриваемого правового института и формулирование предложений по их устранению.

В соответствии с указанной целью поставлены следующие задачи:

- раскрыть историю развития, понятие и особенности удаленной работы;
- определить особенности заключения и расторжения трудового договора с дистанционным работником;
- определить особенности порядка взаимодействия дистанционного работника и работодателя;
- выявить особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника;
- исследовать особенности организации и охраны труда дистанционных работников, их гарантии и компенсации;
- охарактеризовать порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях.

Объект исследования представляет собой совокупность общественных отношений, которые складываются в процессе реализации дистанционного труда.

Предметом исследования заключается в совокупности норм права, которые устанавливают особенности регулирования труда дистанционных работников, а также анализ материалов судебной практики их применения.



# 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О ТРУДЕ ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ

## 1.1 История развития дистанционного труда в России и за рубежом

Истории появления удаленной работы уже более четырех десятилетий. Впервые «дистанционная занятость» появилась в США благодаря профессору Университета Южной Калифорнии Джеку Ниллесу, который ввел термин «телекомьютинг» (синоним дистанционной занятости). То есть это работа, выполняемая «в течение некоторого времени вдали от обычного рабочего места, часто из дома, с помощью компьютерных технологий»<sup>1</sup>.

Идея Ниллеса сводилась к следующему: благодаря современным средствам связи существует возможность поддерживать контакт между сотрудниками на расстоянии, а значит, держать в офисе работников совсем не обязательно. В Университете Южной Калифорнии он ставил эксперименты, проверяя, таким образом, свою теорию на практике. По результатам исследований профессор составил доклад, после чего получил от американского национального научного фонда финансирование. Так, проявив интерес к развитию идеи о дистанционной работе, власти узрели в ней решение транспортных проблем.

1980-е годы называют периодом экспериментов. В это время Джек Ниллес продолжает изучать дистанционную работу с научной стороны, а Д. Флемминг и Ф. Скифф начинают познавать ее со стороны практической, посредством внедрения удаленной работы в ведомства и министерства Соединенных Штатов. Именно в этот временной период было выявлено, что в некоторых случаях теряется качество работы офисного сотрудника при его переводе на дистанционную работу.

В следующем десятилетии, а именно в 1990 - 2000 годах часть работников федеральных агентств США переводят на удаленную занятость. Различные конференции, форумы по удаленной работе стремительно набирают популярность, их активно организуют в Европе и США.

---

<sup>1</sup>Мальшев А. А. Эволюция практики удаленной работы в России и за рубежом // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. 2018. № 3 (27). С. 33 – 40.

Временной промежуток 2000-е годы - настоящее время характеризуют как самый активный период развития индустрии дистанционной занятости, а также становления ее как существенной составляющей жизни развитого информационного общества. Дистанционная работа в этот период проникла как в государственный, так и в частный сектор экономики, и начала пользоваться большим спросом у работников в различных компаниях. Эпидемия COVID-19, безусловно, ускорила этот процесс. Она охватила весь мир в период с января по март 2020 года. В результате работодателям различных стран пришлось следовать указаниям и переходить на удаленный режим работы либо закрывать предприятия. Так дистанционная работа стала необходимостью, единственной возможностью обеспечивать непрерывную трудовую деятельность.

В Российской Федерации период развития практики дистанционного труда так же можно разделить на этапы.

Экономический кризис 90-х годов XX века считают причиной появления удаленной работы в России. Так как он проник почти во все сферы жизнедеятельности, вырос уровень безработицы во многих странах бывшего СССР. Люди стали находить себе временную работу, потому что с поиском постоянной были проблемы. В настоящее время данное явление называют фрилансом. Но спустя некоторое время, когда в стране стала налаживаться экономическая обстановка, фриланс перестал быть популярным и почти исчез по причине отсутствия четкой системы удаленной работы.

Появление второго этапа практики дистанционной работы в России пришлось на 2008 – 2010 годы и связано оно с очередным экономическим кризисом. Наблюдалось снижение уровня заработных плат, в том числе необходимых высокооплачиваемых профессий, возрастал уровень безработицы. Российские предприниматели последовали примеру зарубежных компаний, осуществляющих свою деятельность в 90-е годы, и пришли к выводу, что одним из самых эффективных способов сократить расходы будет сокращение персонала либо перевод его части на удаленную работу, а также снижение заработной платы. Вследствие чего большому количеству специалистов, в особенности бухгалте-

рам и экономистам, пришлось пробовать работать удаленно. Именно в этот период и стало известно, что дистанционная работа является оптимальным симбиозом необходимой работы и расходов.

Количество дистанционных работников продолжало увеличиваться, несмотря на то, что экономический кризис закончился. В 2013 году в Трудовой кодекс России была введена глава 49.1, предусматривающая правовое регулирование удаленной работы. Так взаимоотношения работодателей и дистанционных работников стали регулироваться на уровне законодательства. Специалисты характеризуют период с 2013 года по настоящее время как наиболее активный и интенсивный в плане развития дистанционной занятости в России. В связи с неблагоприятной эпидемиологической обстановкой в нашей стране, назрела необходимость реформировать национальное трудовое законодательство в сфере удаленного труда. Так, в ТК РФ было внесено много поправок об удаленной работе, а с 01 января 2021 года вступил в силу новый Федеральный закон. Таким образом, в силу действующих норм права, а также рекомендаций организаций здравоохранения, многие работодатели переводят на дистанционную работу большую часть своих сотрудников.

Подводя итог, хочется отметить, что этапы, пути становления и развития дистанционной работы в России во многом отличаются от процессов, происходивших в зарубежных странах. Причиной появления удаленной работы в РФ стали экономические кризисы, в то время как для США и европейских стран – острая транспортная проблема в крупных городах. Очевидно следующее: по сравнению с иностранными государствами интенсивность развития дистанционной занятости в России отстает. Однако в настоящее время, в непростых условиях, связанных с пандемией и локдауном, российский законодатель старается устранить имеющиеся пробелы трудового законодательства, заимствуя при этом опыт западных стран и учитывая наш менталитет.

## **1.2 Понятие и особенности дистанционного труда**

Развитие современных технологий позволило расширить перечень форм занятости работников. К одной из таких форм можно отнести дистанционный

труд. В научной литературе он сразу приобрел статусы «нестандартная», «нетипичная» форма занятости, хотя, если обратиться к трудовому законодательству РФ, перечень форм занятости работников разнообразен. Обратимся к определениям дистанционной занятости, которые сформулированы в различных научных работах.

П. Н. Анненко предлагает следующее определение: «Дистанционная работа – форма занятости, при которой работодатель и наемный работник находятся на значительном расстоянии друг от друга, передавая и получая техническое задание, результаты труда и оплату при помощи современных средств связи»<sup>2</sup>.

И. М. Гурова считает, что «дистанционная (удаленная) работа - одна из современных технологий организации трудового процесса, которая пока не получила широкого распространения в отечественной практике. Однако в период кризиса, когда предпринимательские структуры стремятся к максимальному сокращению издержек, она может стать инструментом для решения многих насущных вопросов, связанных с максимально эффективным использованием производственных и трудовых ресурсов»<sup>3</sup>.

По мнению Е. В. Логиновой, дистанционная занятость является относительно новым трендом на рынке труда в России. «Дистанционная работа – это работа, выполняемая сотрудником на расстоянии от офиса работодателя из любого удобного работнику места с помощью современных средств информационных технологий и телекоммуникаций»<sup>4</sup>.

Обратимся к правовой норме Трудового кодекса РФ, содержащей понятие дистанционной формы занятости. Так, ТК РФ, а именно ст. 312.1 определяет дистанционную занятость следующим образом: «Дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой

---

<sup>2</sup>Анненко П. Н. Дистанционная занятость как перспективная форма организации труда в России // HUMAN-PROGRESS. 2017. № 3. С. 1 – 8.

<sup>3</sup>Гурова И. М. Дистанционная занятость как перспективная форма организации труда для российских предпринимательских структур // Модернизация. Инновации. Развитие. 2016. № 1. С. 1 – 8.

<sup>4</sup>Логинова Е. В. Дистанционная занятость в Российской Федерации: способ повышения эффективности экономики и перспективы развития // Инновационные доминанты социально – трудовой сферы: экономика и управление. 2017. № 17. С. 205 – 213.

функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования»<sup>5</sup>.

Определение дистанционной работы после внесения поправок в ТК РФ существенных изменений не претерпело, однако законодатель уточнил, что теперь понятия удаленная и дистанционная работа являются равнозначными. Также уточняется, что наряду с Интернетом между работником, работающим удаленно, и работодателем могут использоваться сети связи общего пользования - телефонная связь, радиосвязь и другие.

Проанализировав понятие, данное трудовым законодательством РФ, можно выделить отличительные особенности, присущие дистанционной работе.

Первой особенностью является то обстоятельство, что трудовая функция осуществляется работником за пределами стационарного рабочего места, территории или объекта, которые прямо или косвенно находятся под контролем работодателя. Это значит, что «рабочее место» дистанционного сотрудника может быть везде, где есть сеть Интернет и сети связи общего пользования, в том числе и за границей РФ. Однако следует отметить, что государственные органы в своей деятельности не подтвердили данную позицию.

По мнению Министерства труда и социальной защиты РФ, Трудовым кодексом РФ не предусмотрена возможность заключения трудового договора о дистанционной работе с лицами, которые будут осуществлять свою деятельность за пределами РФ. В своем письме государственный орган приводит сле-

---

<sup>5</sup>Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021) // Российская газета. 2001. 31 дек. № 256.

дующие объяснения:

- в этом случае работодатель не сможет выполнить свои обязанности по обеспечению безопасными условиями работы и охраны труда дистанционных работников;

- норма ст. 13 ТК РФ устанавливает действие трудового законодательства РФ только на территории Российской Федерации<sup>6</sup>.

В другом своем письме Министерство труда и социальной защиты РФ указало на необходимость оформления не трудовых, а гражданско-правовых отношений с лицами, которые намерены жить за границей и выполнять работу дистанционно<sup>7</sup>.

На наш взгляд, данная позиция государственного органа крайне противоречива и нелогична. Контраргументами, опровергающими объяснения или аргументы Минтруда РФ можно считать следующие положения.

Во-первых, ст. 312.7 ТК РФ устанавливает достаточно небольшой перечень обязанностей работодателя, касающихся охраны труда дистанционных работников. Кроме того, закрепленные в данной статье обязанности могут быть реализованы независимо от того, где находится местоположение работника. Исключение составят лишь те обязанности, которые связаны с расследованием и учетом несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Во-вторых, в ТК РФ есть такое основание для заключения срочного трудового договора, как направление работника на работу за границу – ст. 59 ТК РФ. Если ст. 13 ТК РФ ограничивает действие положений трудового законодательства исключительно территорией РФ, то совершенно не понятно, почему в ТК РФ существует вышеуказанное основание. Ведь трудовое законодательство РФ распространяется на работника, заключившего срочный трудовой договор и

---

<sup>6</sup>Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 16 января 2017 г. № 14-2/ООГ-245 «О заключении трудового договора о дистанционной работе с гражданином РФ, проживающим (пребывающим) постоянно (временно) за пределами РФ и планирующим получение гражданства Чехии». [Электронный ресурс]. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prgi> (дата обращения: 14.03.2021).

<sup>7</sup>Письмо Минтруда РФ от 07.12.2016 № 14-2/ООГ-10811. [Электронный ресурс]. URL: [https://www.audar-info.ru/na/article/view/type\\_id/7](https://www.audar-info.ru/na/article/view/type_id/7) (дата обращения: 14.03.2021).

направленного работодателем на работу за границу. По этому вопросу существует судебная практика.

Исходя из этого, следует признать позицию Министерства труда РФ основанной на неверном толковании норм ТК РФ и противоречащей статье 19.1 ТК РФ.

Таким образом, одним из основополагающих критериев отнесения работника к категории дистанционных можно считать отсутствие контроля работодателя в отношении места выполнения трудовой деятельности.

Вторая особенность заключается в следующем: дистанционная работа осуществляется с использованием информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования, с помощью которых работник может взаимодействовать с работодателем по различным вопросам, в том числе касающихся выполнения своей работы. Данная особенность свидетельствует о том, что возможности дистанционной формы занятости весьма ограничены. Это проявляется, в первую очередь, в необходимости иметь средства программного обеспечения, электронное оборудование. Поскольку дистанционная работа, как правило, в большей степени связана с использованием, передачей, обработкой информации, то ею интересуются только работники и работодатели из интеллектуальной сферы деятельности.

Из полезных нововведений в трудовом законодательстве следует также отметить появление разновидностей дистанционной работы:

- постоянная, которая заключается в выполнении трудовой функции работником удаленно на постоянной основе, то есть в течение срока действия трудового договора;

- временная - непрерывное выполнение работником трудовой функции в течение срока, указанного в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему, не превышающего шести месяцев, либо периодическая дистанционная занятость при условии чередования периодов дистанционного выполнения работником трудовых задач и периодов работы на стационарном рабочем

месте<sup>8</sup>. Можно заключить, что в этом отношении нормы трудового права стали очень гибкими, чего не хватало ТК РФ. Однако возникает и немало вопросов. Например, не понятно как действовать работодателям, работники которых к настоящему времени уже трудятся на временной удаленной работе уже дольше полугода. Может ли работодатель «продлевать дистанционную работу» по истечении шести месяцев, и каким образом? Каков порядок возвращения работника на стационарное рабочее место? Необходимо предусмотреть ответы на эти вопросы путем внесения дополнительных поправок в трудовое законодательство.

Ст. 312.1 ТК РФ определяет понятие дистанционного работника. Под ним понимается работник, который заключил трудовой договор или дополнительное соглашение к нему о переводе на удаленную работу, и выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с принятым в установленном порядке работодателем локальным нормативным актом. До изменений, внесенных ФЗ от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ в ТК РФ, дистанционным признавался работник, который заключил соответствующий трудовой договор или дополнительное соглашение. Сейчас же им может быть признан работник на основании локального акта работодателя.

Подводя итог, допустимо сформулировать следующее определение дистанционной (удаленной) формы занятости. «Дистанционная форма занятости – это вид трудовой занятости работника, при которой трудовая деятельность осуществляется дистанционно, то есть вне места нахождения работодателя, и при помощи средств связи»<sup>9</sup>.

Кроме того, удаленной работе присущи такие важные отличительные признаки, как деятельность работника вне места расположения работодателя, а также использование сетей связи общего пользования и информационно-телекоммуникационных сетей для связи с работодателем и выполнения работы,

---

<sup>8</sup>Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021) // Российская газета. 2001. 31 дек. № 256.

<sup>9</sup>Лемехов С. В. Некоторые проблемы реализации дистанционной формы занятости в России // Уральский журнал правовых исследований. 2020. № 3. С. 68 – 77.



обусловленной трудовым договором.

### **1.3 Преимущества и недостатки дистанционного труда**

В силу интенсивного распространения удаленной формы занятости целесообразно проанализировать ее возможные недостатки, а также преимущества, как для работника, так и для работодателя.

Среди преимуществ удаленной формы трудовой деятельности работники отмечают следующее:

- свободный график, при котором можно экономить ресурсы: время, деньги и моральные силы;
- совмещение работы с социальными функциями – является хорошей возможностью для женщин, которые без помощи третьих лиц выполняют материнские обязанности, не жертвовать материальным благосостоянием и карьерой;
- возможность для пенсионеров и студентов, а также для людей с ограниченными возможностями участвовать на рынке труда;
- шанс устроиться на наиболее подходящую работу, в том числе редким специалистам из небольших городов с ограниченными возможностями трудоустройства;
- сокращение затрат времени на организацию труда – отсутствие факторов, которые могут отвлекать во время работы; минимизация времени на общение с коллегами, не носящее профессиональный характер; комфортно оформленное пространство для выполнения работы; возможность выполнять свои личные дела в наиболее удобное для себя (работника) время<sup>10</sup>;
- практически безграничные миграционные возможности в силу незакрепленного географически места работы;
- избавление от необходимости выполнять не свою работу, имитировать деятельность, а также освобождение от обязанности в течение полного рабочего дня находиться на рабочем месте;

---

<sup>10</sup>Конобец Ф. Д. Удаленная работа: технологии и опыт организации // Актуальные вопросы управления. 2019. № 7. С. 9 – 17.

- отсутствие дресс-кода, корпоративной культуры.

Существенные достоинства дистанционной занятости для работодателя также имеют место быть и заключаются они в следующем:

- снижение расходов за счет коммунальных услуг, аренды помещения, организации рабочих мест, а также обслуживающего персонала;
- возможность отыскать в другом городе или стране высококвалифицированного специалиста.

Необходимо выделить и недостатки дистанционной работы, среди которых можно назвать:

- сложность в организации взаимодействия между работодателем и удаленными работниками;
- наличие ответственности и самодисциплины сотрудников;
- отсутствие карьерного роста;
- гиподинамия;
- отсутствие необходимого оборудования или хорошего Интернета;
- отсутствие или недостаток общения с коллегами.

При заключении трудового договора о дистанционной работе работодателю необходимо учитывать все возможные трудности, с которыми может столкнуться как его потенциальный работник, так и он сам. Например, это могут быть трудности в общении, сложности в сосредоточении при работе в домашней обстановке и другие.

Так, исходя из всего вышесказанного, можно заключить, что дистанционная работа, в первую очередь, привлекает работников возможностями эффективного совмещения труда и личной жизни, гибкого графика и экономии ресурсов.

В ряду же значимых недостатков удаленной занятости выделяют отсутствие внешнего контроля, а также проблемы сужения круга взаимодействия и общения и с коллегами.

Таким образом, при принятии решения о переходе на дистанционную форму занятости, работнику необходимо учесть все преимущества и недостат-

ки дистанционной работы, сопоставив их со своим характером и темпераментом.

#### **1.4 Надомный и дистанционный труд: сравнительно-правовой аспект**

Еще одна из форм занятости работников, выполняющих свою трудовую функцию за пределами территории работодателя – работники, занятые надомным трудом. Рассмотрим, какие существуют особенности в области регулирования правом труда надомных работников, а также основные отличия надомного труда от дистанционного.

Необходимо отметить нормативно-правовую базу, которая регулирует надомный труд. К ней относится Конвенция Международной организации труда (МОТ) от 20 июня 1996 г. № 177 «О надомном труде», а также Рекомендация МОТ от 20 июня 1996г. № 184 «О надомном труде».

В ст. 1 Конвенции МОТ № 177 указывается, что термин «надомный труд» определяется как работа, которая выполняется надомником:

- «по месту жительства или в других помещениях по его выбору, но не в производственных помещениях работодателя;
- за вознаграждение;
- с целью производства товаров или услуг, согласно указаниям работодателя, независимо от того, кто предоставляет оборудование, материалы или другие используемые ресурсы, если только это лицо не располагает такой степенью автономии и экономической независимости, которая необходима для того, чтобы считать его независимым работником в соответствии с национальным законодательством или судебными решениями»<sup>11</sup>.

Рекомендация МОТ № 184 содержит следующие основные положения.

Надомник должен быть ознакомлен с условиями труда в письменном виде. Государственные власти должны регистрировать предпринимателей, которые нанимают надомных работников, и самих работников. Инспектор труда или другие официальные лица должны иметь право посещать помещения, в ко-

---

<sup>11</sup>Конвенция № 177 Международной организации труда «О надомном труде» (заключена в г. Женеве 20.06.1996). [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «Гарант». Ст. 1.

торых трудятся надомники, не нарушая право на неприкосновенность места их проживания.

Стоит отметить, что вышеуказанные документы Российская Федерация не ратифицировала, вследствие чего их действие не распространяется на трудовые отношения в России.

«Согласно ст. 310 ТК РФ надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет»<sup>12</sup>.

Понятие «надомники» в отечественном трудовом законодательстве представлено более узко, нежели в законах зарубежных стран. Материальное производство – единственный фактор, которым ограничивается труд надомников. При этом отечественный законодатель не учитывает, что интеллектуальная деятельность в настоящее время играет ведущую роль и работа, связанная с ней, составляет наибольший процент надомного труда.

Так до 2013 года в ТК РФ была только глава 49, именуемая «Особенности регулирования труда надомников». И как упоминалось ранее, восемь лет назад законодатель закрепил правовое положение дистанционных работников в Трудовом кодексе в главе 49.1.

Стоит отметить, что между дистанционными работниками и надомниками есть существенная разница.

Во-первых, удаленная работа предполагает выполнение трудовых обязанностей работником в любом удобном для себя месте, без привязки к месту своего жительства. В то время как у надомников такая привязка к дому имеется.

Во-вторых, характерной чертой надомного труда, отличающего его от дистанционного, является то, что он обычно не высококвалифицированный. Кроме того, на дом обычно берут работу люди с ограниченными возможностями,

---

<sup>12</sup>Алексеев К. В. Правовое положение надомников и дистанционных работников: некоторые сходства и различия // Юридическая наука. 2018. № 3. С. 86 – 90.

люди со сложными семейными обстоятельствами, для которых ежедневных выход на работу достаточно проблематичен<sup>13</sup>.

В-третьих, в отличие от дистанционного работника, у надомника есть возможность привлекать к работе, обусловленной трудовым договором, членов своей семьи без оформления трудовых отношений между ними и работодателем.

В-четвертых, работа надомников, как правило, в большинстве случаев является сдельной, тогда как удаленная работа, как и у обычных офисных работников – повременная.

Подводя итог, отметим: удаленных работников и надомников объединяет лишь тот факт, что они осуществляют свою работу за пределами территории работодателя.

---

<sup>13</sup>Буянова М. О. Трудовое право специальная часть. М.: Юрайт, 2021. С. 31.

## 2 РЕАЛИЗАЦИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ПРОЦЕССЕ ИСПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА О ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ

### 2.1 Особенности заключения трудового договора и порядок взаимодействия дистанционного работника и работодателя

При изучении особенностей заключения трудового договора о дистанционной работе и дополнительного соглашения к нему необходимо обратиться к ст. 312.2 ТК РФ.

Согласно положениям указанной статьи заключение трудового договора и дополнительного соглашения к данному договору, предусматривающего выполнение дистанционной работы, между работодателем и работником либо лицом, поступающим на работу, возможно посредством обмена электронными документами.

Порядок данного обмена предусмотрен ч.1 ст. 312.3 ТК РФ. Следует отметить, что до внесения последних изменений в главу 49.1 ТК РФ работодатель и работник были обязаны использовать усиленные квалифицированные электронные подписи (далее УКЭП) при обмене электронными документами. Однако в настоящее время законодатель существенно ограничил применение УКЭП сторонами.

По новым правилам, в соответствии со ст. 312.3 ТК РФ УКЭП необходимо использовать только в случаях заключения, расторжения в электронной форме:

- трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним;
- ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы;
- договоров о материальной ответственности.

Так же такая подпись применяется при внесении изменений в данные документы<sup>14</sup>.

Кроме того, подписание вышеуказанных документов усиленной квали-

---

<sup>14</sup>Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021) // Российская газета. 2001. 31 дек. № 256.

фицированной электронной подписью является обязанностью работодателя, в то время как работник вправе использовать и усиленную неквалифицированную подпись (УНЭП). Безусловно данная норма существенно облегчила взаимоотношения сторон, так как оформление УКЭП, как и ее получение, в отличие от УНЭП – процедуры достаточно сложные.

При обмене иными документами разновидность подписи значения не имеет, однако важно, чтобы работодатель зафиксировал факт получения работником электронного документа. Подтверждение получения документа в электронной форме от другой стороны необходимо осуществлять в срок, который установлен локальным нормативным актом, трудовым или коллективным договором.

Большим достижением изменений в рассматриваемой главе ТК РФ является разрешение знакомить работника с документацией в любой удобной для работодателя форме, в том числе электронной. Это касается и подачи дистанционным сотрудником различных объяснений, заявлений и прочих обращений. Таким образом, у сторон появилась возможность взаимодействовать между собой с помощью мессенджеров, систем электронного документооборота, почты, корпоративного портала и прочее. При этом способ ознакомления работника с такими документами должен быть прописан в локальном нормативном акте.

Важно отметить следующее положение: в силу ст. 312.2 ТК РФ, если работник обратится к своему работодателю с письменным заявлением о направлении ему трудового договора или дополнительного соглашения, оформленного надлежащим образом на бумажном носителе, последний обязан будет сделать это в течение трех рабочих дней со дня получения данного заявления.

В свою очередь, согласно положениям ст. 312.2 ТК РФ при заключении трудового договора об удаленной работе посредством электронного документооборота, потенциальный работник обязан предоставить по требованию работодателя заверенные нотариусом копии указанных документов на бумажном носителе.

Стоит отметить, что российский законодатель не урегулировал вопрос,

касающийся порядка заключения трудового договора об удаленной работе с иностранным работником. При выполнении трудовой функции дистанционно очень трудно определить в каком месте преимущественно или постоянно осуществляется деятельность.

Можно согласиться с мнением С. В. Шуралевой о том, что трудовой договор о дистанционной работе подчиняется праву страны, где заключен данный договор, или праву местонахождения работодателя, если данным договором не предусмотрено иное<sup>15</sup>. В момент заключения трудового договора об удаленной работе, а также во время его действия работодатель и работник могут решить вопрос о том, право какой страны будет регулировать отношения, обусловленные трудовым договором. При этом выбор права, применимого к трудовому договору о дистанционной работе, не должен ухудшать положение работника по сравнению с обязательными нормами права той страны, которые применялись бы в случае отсутствия выбора.

В соответствии с ч. 6 ст. 312.2 данные о трудовой деятельности дистанционного работника вносятся по его желанию работодателем в трудовую книжку дистанционного работника. Для этого дистанционному работнику необходимо предоставить ее работодателю, например, принеся ее лично либо путем отправления заказным письмом по почте с уведомлением о вручении.

В настоящее время существует возможность оформить электронную трудовую книжку. С 01 января 2020 года граждане РФ на добровольной основе могут подать письменное заявление работодателю в произвольной форме о ведении трудовой книжки в электронном виде или о сохранении бумажной трудовой книжки. Однако стоит отметить, что для впервые трудоустраивающихся лиц с 2021 года все сведения о периодах работы изначально ведутся только в электронном виде без оформления бумажной трудовой книжки.

Считаем, что внесение записи о дистанционной работе в трудовую книжку целесообразно сделать обязательным условием трудового договора во избе-

---

<sup>15</sup>Бородин Е. Н. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих вне места нахождения работодателя. М.: Юрайт, 2021. С. 47.



жание возможных проблем при исчислении трудового стажа в пенсионный фонд путем отправки бумажной трудовой книжки через почтовое отделение, в случае, если не оформлена электронная трудовая книжка.

В ст. 57 ТК РФ указан перечень общих обязательных условий, подлежащих включению в любой трудовой договор. Однако трудовой договор о дистанционной работе предусматривает ряд особенностей.

Во-первых, наличие в трудовом договоре указания на то, что он именно о дистанционной работе является обязательным, так как благодаря ему определяется специфика правового положения сотрудника и обуславливается применение специальных норм, закрепленных в главе 49.1 ТК РФ. В ином случае могут возникать конфликтные ситуации, приводящие к трудовому спору.

Так, А. А. Галушко обратился в Верховный Суд РФ с иском к ПАО «РЕСО-Гарантия» о признании незаконным увольнения, восстановлении на работе, компенсации морального вреда и судебных расходов, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула. В обоснование своих требований Галушко пояснил, что с вышеуказанной организацией он состоял в трудовых отношениях с 25 марта 2007 г. В 2009 г. он принял предложение работодателя выполнять работу дистанционно по месту своего жительства в г. Санкт-Петербург. Галушко был предоставлен удаленный доступ к рабочей системе организации, благодаря которому он выполнял свои трудовые обязанности. Возникающие в процессе работы вопросы разрешались через электронную переписку по средствам корпоративной электронной почты Галушко. Такого рода трудовые отношения продолжились и после 2015 г., когда Галушко переехал на постоянное место проживания в г. Белгород. Со стороны работодателя не было никаких претензий по поводу фактического рабочего места Галушко. Однако приказом заместителя генерального директора по персоналу от 09.04.2018 г. Галушко был уволен с работы по положению «а» п.6 ч.1ст.81 ТК РФ за прогул.

Суд исследовал материалы дела. Согласно п. 2.2 трудового договора было установлено, что рабочее место Галушко расположено по адресу: г. Санкт-

Петербург, «...». Также были исследованы следующие материалы, которые предоставил в суд Галушко: распоряжение общества от 15.04.2009 г. о том, что в целях оптимизации рабочих мест, снижения расходов необходимо подготовить список лиц, готовых работать в дистанционном режиме с 1 октября 2009 г. и подтверждение данного факта со стороны Галушко. Дополнительных соглашений к трудовому договору между работодателем и Галушко поданному факту заключено не было. Работодатель использовал данный факт, привлек Галушко к дисциплинарной ответственности и наложил дисциплинарное взыскание, предусмотренное ст. 192 ТК РФ, увольнение. По результатам рассмотрения материалов приведенного дела Верховный Суд РФ определил – направить дело на рассмотрение в суд первой инстанции<sup>16</sup>. В данной ситуации можно говорить о том, что Верховный Суд РФ встал на сторону работника Галушко А. А. по результатам исследования материалов дела.

Во-вторых, специфика в трудовом договоре о дистанционной работе такова, что, в отличие от других договоров, в нем отсутствует обязательное условие об указании места работы.

В-третьих, трудовой договор о дистанционной работе может содержать особые условия организации труда, которые характерны только для этого вида трудовых отношений. Например, право дистанционного работника пользоваться рекомендованным или предоставленным ему работодателем оборудованием, средствами защиты информации, программно-техническими средствами и т.д. (ч. 1 ст. 312.6 ТК РФ); порядок и сроки обеспечения работников материально-техническими средствами, порядок и сроки, в течение которых работник обязан предоставлять отчеты работодателю (ст. 312.6 ТК РФ); сроки, в течение которых сторона трудовых отношений должна подтвердить получение документа в электронном виде. (ст. 312.2 ТК РФ).

В-четвертых, определение в трудовом договоре сроков, порядка и размеров выплат компенсаций, полагающихся удаленным сотрудникам за использо-

---

<sup>16</sup>Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 16.09.2019 по делу № 5-кг19-106. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.garant.ru/> (дата обращения: 16.04.2021).

вание принадлежащих им или арендованных оборудования и иных средств.

В-пятых, трудовой договор об удаленной работе предусматривает порядок предоставления различных видов отпусков, в том числе ежегодно оплачиваемого отпуска (ст. 312.4 ТК РФ).

В-шестых, в трудовом договоре о дистанционной работе помимо общих оснований прекращения трудового договора предусмотрены и дополнительные основания (ст. 312.8 ТК РФ).

В трудовой договор с дистанционным работником можно добавить и другие положения при условии, что они не противоречат ТК РФ.

Таким образом, подведем итоги. Заключение трудового договора о дистанционной работе возможно в двух формах: письменной и электронной. При этом, если трудовой договор заключается в электронном виде путем обмена документами, необходимо наличие усиленной квалифицированной или усиленной неквалифицированной электронной подписи, поскольку правильно оформленный трудовой договор и (или) дополнительное соглашение к нему имеет немалое значение.

Кроме того содержание трудового договора о дистанционной работе отличается рядом особенностей, обусловленных характером удаленного труда (например, указание в договоре на дистанционный характер работы, возможность установления дополнительных оснований для прекращения договора и прочее).

## **2.2 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционных работников**

Согласно положениям статьи 312.4 ТК РФ время отдыха, а также режим рабочего времени работника, выполняющего трудовые функции дистанционно, могут быть определены следующими документами: трудовым договором, дополнительным соглашением к нему, локальным нормативным актом и коллективным договором. Кроме того, периодичность и (или) продолжительность временной удаленной работы также может устанавливаться этими документами. Если же них данный режим не предусмотрен, то в соответствии с п.2 ст.

312.4 ТК РФ он регламентируется по усмотрению работника.

При такой особенности удаленной работы как территориальная разобщенность сторон трудового договора работодатель лишается возможности привычными способами осуществлять контроль за рабочим временем дистанционного работника. Поэтому контроль работодателя за процессом осуществления трудовой функции сменяется контролем за результатом труда.

В этом ключе необходимо обратить внимание на наличие следующей проблемы. Российское трудовое законодательство не содержит каких-либо возрастных ограничений для заключения трудового договора с дистанционными работниками. При этом положения об особенностях правового регулирования труда с участием несовершеннолетних в главе 49.1 ТК РФ отсутствуют. Так возникают вопросы, которые требуют подробной регламентации. Поскольку трудовое законодательство запрещает привлекать лиц, не достигших восемнадцатилетнего возраста к сверхурочным работам и работам в ночное время, следовательно, несовершеннолетний не должен самостоятельно определять режим работы, что вполне допускает ст. 312.4 ТК РФ. Кроме того, отсутствие надлежащего контроля над продолжительностью рабочего времени несовершеннолетнего дистанционного работника может негативно отразиться на его здоровье. Таким образом, труд несовершеннолетних работников представляет собой особый объект правового регулирования<sup>17</sup>, поэтому законодателю необходимо учесть современные реалии и сформировать надежный механизм защиты социально – трудовых прав данной категории работников.

Согласно ч. 3 ст. 312.4 ТК РФ локальным нормативным актом, трудовым договором, дополнительным соглашением к нему, коллективным договором могут быть предусмотрены условия и порядок выхода на работу дистанционного работника, временно работающего удаленно, по своей инициативе для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте, а также условия и порядок вызова работодателем такого сотрудника в тех же целях. Если

---

<sup>17</sup>Корякова Е. А. Дистанционный труд в России: особенности и проблемы правового регулирования // Российское правосудие. 2020. № 11. С. 349 – 353.

вышеперечисленными документами режим рабочего времени дистанционного сотрудника установлен, то неисполнение данных условий является основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Это подтверждает судебная практика.

К истцу был применен выговор за прогул. Гражданин обратился в суд с заявлением об его отмене, объясняя свое положение тем, что фактически он работал дистанционно и обязан был появляться на стационарном рабочем месте только по мере необходимости. Поскольку в соответствии с положениями трудового договора работник должен был появляться на своем рабочем месте в определенные дни, суд признал несостоятельным довод истца<sup>18</sup>. Таким образом, правовых оснований для неисполнения установленной обязанности не было, а отсутствие на рабочем месте работника - основание для дисциплинарной ответственности.

При этом иногда достаточно нелегко привлечь дистанционного работника к дисциплинарной ответственности за прогул в том случае, если режим рабочего времени и отдыха установлен им самостоятельно. Для этого суду необходимо установить факт выполнения трудовых функций работником. Как показывает практика судов, работодатель может подтвердить свои доводы путем предоставления суду скриншотов и электронных писем. Так, судья Приволжского районного суда города Казань указал в решении по делу №\*\*\*, что на основании ст. 71 ГПК РФ скриншоты соответствуют требованиям допустимости доказательств, которые подтверждают выполнение дистанционной работы истца в спорный период<sup>19</sup>.

Таким образом, судебная практика подтверждает вывод о том, что действующее законодательство РФ в области регулирования труда удаленных работников далеко от совершенства. Несмотря на наличие в ТК РФ специальных норм о дистанционной работе, на практике суды пренебрегают данными поло-

---

<sup>18</sup>Решение Благовещенского городского суда Амурской области от 29.07.2020 по делу № 2-4895/2020. [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru> (дата обращения: 28.04.2021).

<sup>19</sup>Решение Приволжского районного суда г. Казани от 11.06.2014 по делу № 2-3092/2014. [Электронный ресурс] URL: <http://www.garant.ru/> (дата обращения: 19.04.2021).

жениями и вместо признания дистанционного характера работы предпочитают устанавливать фактически сложившиеся трудовые отношения, которые регламентируются общими положениями ТК РФ.

В ч. 4 ст. 312.4 ТК РФ содержатся положения о порядке предоставления ежегодно оплачиваемого отпуска и других видов отпусков дистанционному работнику. В случае, если такой работник выполняет трудовую функцию удаленно на постоянной основе, порядок предоставления отпусков может быть определен локальным нормативным актом, трудовым договором об удаленной работе, дополнительным соглашением к нему или коллективным договором. В это время дистанционному работнику, осуществляющему удаленную работу временно, отпуска предоставляются в порядке, установленном главой 19 «Отпуска» ТК РФ (ч. 5 ст. 312.4 ТК РФ).

Право на использование отпуска в первый год работы возникает у дистанционного работника по истечении шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и ранее этого срока. Дистанционный работник включается в график отпусков и предупреждается о дне начала отпуска под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Дистанционные работники должны пользоваться защитой трудового права в вопросах ограничения продолжительности рабочего времени, повышенной оплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, нерабочие праздничные и выходные дни в соответствии с законодательством РФ.

Необходимо признать за дистанционным работником право самостоятельно определять режим рабочего времени, но установить запрет для работодателя загружать работника таким образом, чтобы последний систематически привлекался к сверхурочной, ночной работе, и работе в выходные и нерабочие праздничные дни исключительно по инициативе работодателя, без учета требований трудового законодательства о порядке и условиях привлечения к такой работе.

Стоит отметить, что одним из нововведений главы 49.1 в области режима

рабочего времени и времени отдыха дистанционных работников является следующее положение ч.6 ст. 312.4 ТК РФ: «время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время»<sup>20</sup>. Следовательно, работая удаленно, дистанционный сотрудник не обязан быть на связи со своим работодателем 24 часа 7 дней в неделю, а только в свое рабочее время, установленное в трудовом договоре или локальном нормативном акте. Соответственно, его нельзя будет привлечь к дисциплинарной ответственности за то, что он не ответил на звонок в нерабочее время.

Подводя итоги, отметим, что дистанционные работники имеют льготы в распределении режима рабочего времени (за исключением случаев, если такой режим предусмотрен локальным нормативным актом, трудовым договором, дополнительным соглашением к нему, коллективным договором), в то время как обычные работники не могут этого позволить. Это проявляется в возможности работника, работающего удаленно, устанавливать себе свой режим рабочего времени. Также стоит иметь в виду, что возникает необходимость разрешить вопрос регулирования труда с участием несовершеннолетних, желающих трудиться в дистанционном формате. Кроме того, дистанционному работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск и иные виды отпусков.

### **2.3 Особенности организации труда дистанционного работника**

В соответствии с трудовым законодательством РФ дистанционному работнику предоставляются следующие выплаты:

- заработная плата;
- гарантии и компенсации, положенные всем работникам по нормам трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении;
- компенсация за использование личного или арендованного дистанционным работником имущества служебных целях, а также возмещение расходов, связанных с его использованием (например, на аренду рабочего помещения, интернет - места в бизнес – центре, на оплату сотовой связи и др.)

---

<sup>20</sup>Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021) // Российская газета. 2001. 31 дек. № 256.

Отметим, что если ранее какие-либо обязанности работодателя по обеспечению дистанционных работников необходимым оборудованием, созданию для них условий труда не закреплялись в ТК РФ, то с внесением изменений ситуация изменилась. С 2021 года в ч. 1 ст. 312.6 ТК РФ прямо указано, что работодатель обязан обеспечить работника, выполняющего трудовую функцию удаленно, необходимыми средствами защиты информации, специальным оборудованием, программно-техническими средствами и другими.

При этом работник, трудящийся в дистанционном режиме, вправе с согласия работодателя использовать для работы принадлежащее ему или арендованное им оборудование. Согласно ч. 2 ст. 312.6 ТК РФ «работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору»<sup>21</sup>.

В новой редакции гл. 49.1 ТК РФ законодатель разрешил проблему, касающуюся направления дистанционных работников в служебные командировки. Напомним, что ранее данный вопрос не был урегулирован. В настоящее время в соответствии с ч.3 ст. 312.5 и ст. 166-168 ТК РФ при направлении для выполнения поручения по службе удаленного сотрудника в другую местность, отличающуюся от той, где выполнялась работа, работодатель обязан оформить и произвести оплату служебной командировки.

Следует отметить, что особого внимания требует вопрос об оплате труда дистанционных работников. Их труд достаточно сложно оценить, поскольку все работники отличаются по результативности, интенсивности труда, стрессо-

---

<sup>21</sup>Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021) // Российская газета. 2001. 31 дек. № 256.



устойчивости. Так, в Великобритании активно применяют специально разработанные программы по оплате труда Ганта, Роувана и Хэлси<sup>22</sup>. Например, по программе Роувана нормативное время для выполнения задания специально устанавливается на уровне, который требует больших усилий. При этом если работник выполняет работу в меньший срок, то оплата труда составит, например, 120% от установленного базового уровня, а при невыполнении задания в определенное программой время работник получит заранее установленную, гарантированную заработную плату. Таким образом, подобные программы позволяют учитывать индивидуальные трудовые способности работников и производить оплату их работы соразмерно затраченным в процессе трудовой деятельности времени и силам.

Однако полезным нововведением в отечественном законодательстве необходимо признать появление в главе 49.1 ТК РФ статьи о дополнительных гарантиях по оплате труда удаленного сотрудника. Согласно ее положениям «выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы»<sup>23</sup>.

Еще одной проблемной особенностью дистанционного труда является то обстоятельство, что дистанционные работники не принимают участия в отношениях по социальному партнерству. Их исключение из общей организационной структуры работодателя, территориальная разобщенность между ними и основным коллективом работников делает участие дистанционных работников в социальном партнерстве практически невозможным.

С. В. Шуралева и Ю. В. Васильева и утверждают, что отсутствие в ТК РФ специальных норм об особенностях реализации дистанционными работниками своих коллективных прав объясняется тем, что в связи с недавним появлением норм о дистанционном труде в России «общественный запрос на урегулирование вопросов реализации коллективных трудовых прав дистанционных работ-

---

<sup>22</sup>Корякова Е. А. Дистанционный труд в России: особенности и проблемы правового регулирования // Российское правосудие. 2020. № 11. С. 349 – 353.

<sup>23</sup>Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021) // Российская газета. 2001. 31 дек. № 256.

ников не сформирован, а сами дистанционные работники представляют весьма разнородную группу»<sup>24</sup>. Н. Л. Лютов также указывает на отсутствие законодательно урегулированного механизма, позволяющего осуществлять защиту прав дистанционных работников с помощью профсоюзов и их участие в коллективных переговорах, а также в разрешении коллективных трудовых споров.

Существует мнение, что «высокооплачиваемые дистанционные работники не будут пользоваться нормами трудового законодательства в части механизмов защиты их коллективных прав, поскольку работодатели ценят таких работников и стараются урегулировать любые конфликты добровольным путем»<sup>25</sup>.

Следует отметить, что такие суждения справедливы в отношении очень узкой категории работников, как правило, относящихся к руководящему составу организаций. Однако Н. В. Закалюжная утверждает, что «незаинтересованность дистанционных работников в коллективной защите своих прав не может влиять на абстрактную возможность иметь и реализовывать соответствующее право»<sup>26</sup>.

Следует отметить, что определенный потенциал в контексте участия дистанционных работников в отношениях по социальному партнерству имеет право работника вступать в любую первичную профсоюзную организацию, что подтверждается судебной практикой.

Так, работник ООО «Вереск», расположенного в г. Москве, работающий на должности менеджера по продажам в обособленном подразделении в г. Санкт-Петербурге, вступил в объединенную первичную профсоюзную организацию ООО «Глобус», находящуюся в г. Ульяновск, о чем уведомил своего работодателя. Работодатель при увольнении работника по п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ не направил проект приказа об увольнении и документы к нему в «чужой» проф-

---

<sup>24</sup>Васильева Ю. В. О коллективных трудовых правах дистанционных работников: постановка проблемы // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 4. С. 35 – 38.

<sup>25</sup>Черных Н. В. Влияние нетипичных форм занятости на теоретические представления о трудовом отношении (на примере норм о дистанционном труде) // Актуальные проблемы российского права. 2019. № 8. (105). С. 108 – 116.

<sup>26</sup>Там же.

союз, что и послужило основанием для восстановления работника на работе в связи с нарушением порядка увольнения<sup>27</sup>.

Рассматриваемый случай вполне может быть применен и к объединению в профессиональные союзы дистанционных работников.

Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора о дистанционной работе, предоставляются работнику в соответствии с нормами ТК РФ и иных федеральных законов. Может последовать и выплата компенсации за неиспользованный отпуск увольняющемуся дистанционному работнику в соответствии со ст. 127 ТК РФ.

#### **2.4 Особенности охраны труда дистанционных работников**

В силу положений ст. 22 ТК РФ обеспечение безопасности и условий труда является обязанностью работодателя. Данное требование законодательства должно исполняться в отношении всех категорий работников, в том числе и выполняющих работу удаленно.

В ст. 312.7 ТК РФ указан перечень обязанностей работодателя по обеспечению охраны труда и безопасных условий труда дистанционных работников. Рассмотрим положения указанной статьи более подробно.

Во-первых, работодатель обязан вести «расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»<sup>28</sup>. Нормы статей 228 – 231 ТК РФ, а также Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях определяют правила, согласно которым должно осуществляться расследование. В соответствии с этими правилами, если с дистанционным работником произошел несчастный случай, то при его расследовании необходимо будет доказать связь полученной травмы с осуществлением трудовой деятельности в интересах работодателя. Стоит иметь в виду, что доказать наличие этой связи достаточно трудно, поскольку работодатель, как правило, не заинтересован в том, чтобы

---

<sup>27</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 30.11.2018 по делу № 33-43152/2018. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.garant.ru/> (дата обращения: 16.04.2021).

<sup>28</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021) // Российская газета. 2001. 31 дек. № 256.

связывать несчастный случай с производством, к тому же, в большинстве трудовых договоров с дистанционными работниками место работы не определяется. Также, некоторые проблемы могут возникнуть в связи с неподконтрольностью рабочего места дистанционного работника работодателю. Поэтому работодатель обязан создать специальную памятку или инструкцию по оказанию первой помощи пострадавшему, по сохранению обстановки на месте происшествия до осуществления расследования и ознакомить с ней дистанционных работников.

Во-вторых, обязанностью работодателя является «выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства»<sup>29</sup>, в законодательно установленные сроки.

В-третьих, работодатель должен обеспечивать «обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»<sup>30</sup>. В соответствии с положениями Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» физические лица, работающие по трудовому договору, заключенному со страхователем, подлежат обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В-четвертых, работодатель обязуется ознакомить дистанционных работников «с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем»<sup>31</sup>. Иными словами, работодатель должен провести инструктаж по охране труда. Согласно ст. 212 и ст. 225 ТК РФ он бывает первичным и повторным. В п. 2.1.4 Постановления Минтруда России, Минобразования России «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников

---

<sup>29</sup>Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021) // Российская газета. 2001. 31 дек. № 256.

<sup>30</sup>Там же.

<sup>31</sup>Там же.

организаций» указывается, что первичный инструктаж должен проводиться до начала самостоятельной работы. А повторный инструктаж в соответствии с п. 2.1.5 данного Порядка работодатель обязан проводить не реже одного раза в шесть месяцев. Учитывая специфику дистанционной работы, проводить инструктаж можно путем электронного документооборота.

Проведение медицинских осмотров – еще одна обязанность работодателя, заключившего трудовой договор с дистанционным работником. В соответствии с Приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н работодатель обязан организовать проведение медицинских осмотров в случаях, когда дистанционные работники заняты на определенных видах работ, требующих прохождения предварительных и периодических медицинских осмотров.

Также ТК РФ отмечает, что локальным нормативным актом, трудовым договором, дополнительным соглашением к нему или коллективным договором могут предусматриваться и иные обязанности работодателя в данной сфере.

Однако, сравнив положения статей 312.7 и 212 ТК РФ, можно сделать вывод, что перечень обязанностей работодателя по обеспечению охраны труда и безопасных условий труда дистанционных работников представлен в достаточно усеченном виде. Это обстоятельство можно объяснить тем, что рабочее место у работника, выполняющего трудовую функцию дистанционно, в его традиционном понимании отсутствует. И как уже отмечалось ранее, в трудовом договоре об удаленной работе не обязательно указывать рабочее место. В связи с этим, у работодателя нет реальной возможности выполнять некоторые обязанности в сфере охраны труда, предусмотренные общими правилами статьи 212 ТК РФ. Следовательно, заботиться о безопасности своей трудовой деятельности дистанционному работнику в большей степени предстоит самостоятельно.

Стоит отметить, что в 2014 году законодатель произвел замену аттестации рабочих мест по условиям труда на специальную оценку условий труда. В соответствии с ч. 1 ст. 3 Федерального закона «О специальной оценке условий труда» «специальная оценка условий труда является единым комплексом по-

следовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников»<sup>32</sup>.

Однако в отношении условий труда дистанционных работников, согласно положениям ч. 3 ст. 3 указанного Федерального закона такая оценка не проводится. Для них эти изъятия имеют весьма негативные последствия. Так, например, по правилам ст. 117 ТК РФ «ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда»<sup>33</sup>. Следовательно, дистанционные работники не могут рассчитывать на отпуска за работу во вредных условиях.

Кроме того, в соответствии с п. 47 Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда работник имел право обратиться с заявлением к работодателю о проведении аттестации на соответствующем рабочем месте и работодатель обязан был провести внеплановую аттестацию. С введением Федерального закона «О специальной оценке условий труда» такой возможности у дистанционного работника больше нет.

Многие специалисты в области права отмечают, что такой дифференцированный подход к оценке условий труда является несправедливым, поскольку он не соответствует принципу равенства прав граждан. Например, Е. С. Герасимова и Н. Л. Лютов указывают на противоречие ч. 3 ст. 3 Федерального закона «О специальной оценке условий труда» Европейской Социальной Хартии.

---

<sup>32</sup>Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ред. от 30.12.2020) «О специальной оценке условий труда» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2021) // Российская газета. 2013. 30 дек. № 295.

<sup>33</sup>Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021) // Российская газета. 2001. 31 дек. № 256.

Аргументируя свою позицию, авторы указывают на положение Европейского Суда по правам человека, согласно которому правила касающиеся гигиены и безопасности труда должны распространяться на всех работающих и на все рабочие места<sup>34</sup>.

Под термином «работающие» Европейский Суд по правам человека признает не только работников, работающих по трудовому договору, но и самозанятых лиц.

Таким образом, если брать за основу указания Европейского Суда по правам человека, требования о специальной оценке условий труда должны применяться и в отношении исключенных на основании ч. 3 ст. 3 рассматриваемого Федерального закона категорий работников.

Таким образом, основной особенностью охраны труда дистанционных работников является усеченный круг обязанностей работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда данной категории работников.

Данная особенность обусловлена спецификой заключаемого с дистанционным работником трудового договора и, прежде всего, отсутствием рабочего места в его традиционном понимании как места, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Кроме того, стоит отметить, что в отношении условий труда дистанционных работников не проводится специальная оценка условий труда, что несомненно негативно отражается на правах дистанционного работника (так, он лишается права на отпуска за работу во вредных условиях). Потребовать проведения такой оценки в соответствии с действующим законодательством работник не имеет права.

Очевидно, что дистанционные работники лишены существенной части защиты, предоставляемой общими нормами трудового права иным категориям работников, что ставит вопрос о справедливости дифференцированного подхо-

---

<sup>34</sup>Лютов Н. Л. Дистанционный труд: опыт Европейского союза и проблемы правового регулирования в России // Совершенствование законодательства. 2018. № 10 (143). С. 30 – 39.

да к оценке условий труда с точки зрения его соответствия принципу равенства прав граждан.

## **2.5 Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях**

В настоящее время ТК РФ предусматривает возможность временного перевода сотрудников на дистанционную работу по инициативе работодателя. Статья 312.9 оговаривает случаи, при которых можно будет осуществить данный перевод, а именно:

- катастрофа техногенного или природного характера, пожар, землетрясение, производственная авария, наводнение, несчастный случай на производстве, эпидемия, эпизоотия, то есть любые исключительные случаи, которые могут поставить под угрозу как жизнь в целом, так и нормальные жизненные условия населения или его части;

- принятие органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления соответствующего решения.

Говоря о сроках следует отметить, что перевод работника по инициативе работодателя на дистанционную работу осуществляется на период наличия указанных экстренных случаев и обстоятельств.

Частями 2 и 5 статьи 312.9 ТК РФ предусмотрено, что согласия работника на перевод на удаленную работу не требуется, кроме того, нет необходимости вносить какие-либо изменения в трудовой договор, потому как причины, по которым работодатель может осуществить этот перевод, являются экстренными.

В перечисленных выше случаях работодателю с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации необходимо принять специальный локальный нормативный акт о временном переводе работников на удаленную работу.

Законодатель оговорил обязательные позиции, которые должны содержаться в таком документе:

- причина перевода работодателем работника на временную удаленную работу (обозначение экстренного обстоятельства, случая);



- список сотрудников, в отношении которых будет осуществляться перевод на удаленную работу;
- указание срока, на который они переводятся, но не позднее, чем исчезнет обстоятельство, которое стало основанием для перевода работников на удаленный режим работы;
- порядок обеспечения работников за счет средств работодателя всем необходимым оборудованием для выполнения ими работы;
- порядок возмещения сотрудникам расходов, связанных с выполнением работы дистанционно и выплаты компенсации;
- порядок организации труда переводимых на дистанционную работу работников (порядок и сроки представления отчетов о проделанной работе, порядок и способ взаимодействия с работодателем, режим рабочего времени);
- иные положения, касающиеся организации труда работников, которых временно переводят на удаленную работу.

Согласно ч.4 ст. 312.9 ТК РФ работодатель обязан ознакомить работника, временно переводимого на дистанционную работу, с данным локальным нормативным актом таким способом, который позволит достоверно подтвердить получение работником этого документа.

Данная формулировка об ознакомлении с локальным нормативным актом является довольно размытой и представляет собой новую зону риска для работодателя. Способом, который может достоверно подтвердить получение документа является собственноручная подпись работника. Но в случае с дистанционным работником данное положение представляется нелогичным. Почтовое заказное письмо с уведомлением так же не даст стопроцентной достоверности. Таким образом, скорее всего законодатель имеет в виду электронную цифровую подпись, как простую, так и усиленную, в качестве средства подтверждения получения работником документа. В таком случае возникает потребность внедрить, легализовать в локальных актах электронную подпись на базе электронной почты.

В соответствии с ч. 2 ст. 312.9 ТК РФ в случае перевода работника на уда-

ленную работу работодателю необходимо:

- обеспечить работника необходимым для работы оборудованием и различными средствами либо
- выплатить компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных оборудования и иных средств;
- возместить удаленному работнику расходы, которые связаны с выполнением работы удаленно (оплата электричества, интернета, телефонной связи и прочее);
- обучить работника правильному пользованию оборудованием и иными средствами, при необходимости.

По окончании срока перевода работника на дистанционную работу «работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению»<sup>35</sup>.

Может возникнуть такая ситуация, при которой работники по разным причинам отказываются выполнять свои трудовые функции дистанционно. Поскольку в исключительных ситуациях согласие работника на перевод не требуется, он обязан выполнить требование работодателя. Однако существует два исключения:

- специфика выполняемой работы не позволяет осуществить временный перевод сотрудника на дистанционную работу по инициативе работодателя;
- работодатель не может обеспечить сотрудника всем необходимым для выполнения им трудовой функции дистанционно.

В силу ч. 7 ст.312.9 ТК РФ такое время будет считаться простоем по причинам, независящим от работодателя и работника, с оплатой согласно ч. 2 ст. 157 ТК РФ.

Так, можно сделать вывод, что поводов для злоупотреблений со стороны работников достаточно. Также возможны случаи, когда сотрудник отказывается от выполнения работы дистанционно, не смотря на то, что работодатель вы-

---

<sup>35</sup>Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021) // Российская газета. 2001. 31 дек. № 256.

полнил свои обязательства. Как действовать в таких ситуациях объяснила А. Иванова, член рабочей группы по законопроекту об удаленной работе при Комитете Госдумы России по труду, социальной политике и делам ветеранов: «В исключительных случаях компания может приказом перевести сотрудников на работу из дома. Если они при создании им всех условий для работы откажутся работать, то это будет основанием не выплачивать им заработную плату. Но если работники докажут, что работодатель по факту не обеспечил их условиями для удаленной работы, то он должен будет оплатить работникам по 2/3 оклада»<sup>36</sup>. Исходя из этого, следует, что работодателю целесообразно принять соответствующий локальный нормативный акт, в котором будет обозначен порядок и размеры всех возмещений или предоставлений в случае выполнения работником дистанционной работы.

## **2.6 Особенности прекращения трудового договора о дистанционной работе**

До внесения изменений в трудовое законодательство основания, по которым производилось расторжение трудового договора о дистанционной работе, предусматривались трудовым договором. Судебная практика свидетельствует о том, что работодатели достаточно часто злоупотребляли предоставленным им правом и находили несправедливые по отношению к работнику поводы для прекращения трудовых отношений. С принятием нового закона законодатель лишил работодателя такой возможности.

В настоящее время процедура прекращения трудового договора о дистанционной работе урегулирована ст. 321.8 ТК РФ. Теперь расторгнуть трудовой договор с дистанционным работником можно по инициативе работодателя по всем основаниям, упомянутым в ТК РФ, а именно статьей 81.

На примере из судебной практики Индустриального районного суда г. Хабаровска рассмотрим случай прекращения трудового договора с дистанционным работником на основании однократного нарушения - прогула.

С работником был заключен трудовой договор о дистанционной работе,

---

<sup>36</sup>Гатаулина А. О. Условия труда: споры и анализ // Трудовое право. 2018. № 4. С. 31-41.

согласно которому он обязался выполнять свою трудовую деятельность по месту своего жительства и еженедельно присылать работодателю на корпоративную электронную почту отчет о проделанной работе. Логин и пароль для входа были предоставлены. «Дата» работник обнаружил, что ему закрыт доступ в корпоративную электронную почту, и предупредил работодателя по электронной почте о невозможности представления отчетов, при этом продолжая выполнять свои трудовые обязанности. Работодатель расценил такое поведение как прогул и «дата» прислал работнику уведомление о прекращении трудового договора. Выводы работодателя об отсутствии работника на работе (его прогулах) были сделаны на основании того что истец не выходил на связь в течение нескольких дней и не представлял отчет о работе.

Между тем, для увольнения по причине прогула необходимо доказать, что сотрудник действительно отсутствовал на рабочем месте (то есть у себя дома) в течение рабочего дня. По мнению суда, работодатель данного факта не доказал<sup>37</sup>.

Похожая практика есть и в Волгоградском областном суде.

Из трудового договора о дистанционной работе следовало, что работник должен был выполнять свою трудовую функцию по месту своего жительства и присылать каждую неделю отчет о проделанной работе. Кроме того, работодатель обязался обеспечить работника оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и другими средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей.

В соответствии с материалами дела «дата» работник предупредил работодателя по электронной почте о том, что не сможет выполнять свои трудовые обязанности по той причине, что его личный ноутбук сломался. На протяжении нескольких дней он не выходил на связь с работодателем и не представлял необходимые отчеты. Работодатель расценил такое поведение как прогул и «дата» прислал работнику уведомление о прекращении трудового договора.

---

<sup>37</sup> Решение Индустриального районного суда г. Хабаровска от 30.10.2018 по делу № 2-3223/2018. [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru> (дата обращения: 28.04.2021).

Исходя из пояснений работодателя, его представители не выезжали по месту жительства работника и не предпринимали других действий для установления факта отсутствия работника на рабочем месте. В результате суд посчитал, что факт прогула не доказан и признал увольнение незаконным<sup>38</sup>.

Согласно пп. а п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ под прогулом понимается «отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены)»<sup>39</sup>. Исходя из содержания ст. 312.1 ТК РФ рабочее место у дистанционного работника отсутствует, поскольку установленное трудовым договором место работы рабочим не является. Соответственно, работодатель не имеет права уволить работника, работающего удаленно, за прогул.

Новеллой 2021 года является установление дополнительных оснований прекращения трудового договора в ст. 312.8 ТК РФ. Так, трудовой договор с удаленным работником прекращается по инициативе работодателя в следующих случаях:

- когда в период дистанционного выполнения трудовой функции работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (более длительный срок можно установить в трудовом договоре или локальном нормативном акте);

- когда работник выполняет удаленную работу на постоянной основе, трудовой договор с ним может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних усло-

---

<sup>38</sup> Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Волгоградского областного суда от 23.03.2019 по делу № 33-3223/2019. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.garant.ru/> (дата обращения: 28.04.2021).

<sup>39</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021) // Российская газета. 2001. 31 дек. № 256.

виях. Однако специалисты в области права восприняли введение новых дополнительных оснований не очень единодушно. Так, например, Е. Рейзман, считает, что данные нововведения очень несущественны для реального контроля, и их определенно недостаточно для уверенного и эффективного управления работой в дистанционном режиме. В подтверждение своей позиции он приводит следующий пример: «Недобросовестный работник может не выходить на связь в период меньше двух дней, но неоднократно, и в таком случае работодатель вынужден будет каждый раз применять такие меры дисциплинарного воздействия, как замечание или выговор, соблюдая установленную ТК РФ процедуру. Кроме того, работник может выходить на связь, но реально ничего не делать»<sup>40</sup>.

На наш взгляд, введение поправок в ТК РФ, касающихся оснований расторжения трудового договора с дистанционным работником, носит положительный характер, так как благодаря данным изменениям работодатели больше не смогут устанавливать произвольные основания увольнения дистанционных работников.

Следует отметить, что при прекращении трудовых отношений дистанционные работники наравне с другими работниками должны пользоваться определенной защитой, а именно предоставленными ТК РФ гарантиями в отношении запрета на увольнение по инициативе работодателя в период болезни работника, нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске и другими.

Процедуру увольнения может инициировать сам дистанционный работник. В данном случае ему необходимо подать соответствующее заявление на имя работодателя, составленное в произвольной форме, но не позднее, чем за две недели до увольнения, если не установлен иной срок. Заявление об увольнении по собственному желанию можно отправить работодателю в электронной форме, защищенной УКЭП или УНЭП. В связи с этим работодателям рекомендуется обязательно учитывать следующий факт: отсканированное заявление работника об увольнении, присланное по электронной почте, не является основанием для увольнения. Такое увольнение может быть признано судом не-

---

<sup>40</sup>Кулик М. О. О бесправии работодателей // ЭЖ-Юрист. 2017. № 48. С. 8.

законным со всеми вытекающими из этого правовыми последствиями. Обратимся к судебной практике.

Так, Омский областной суд в апелляционном определении от 22 января 2019 года № \*\*\* отменил ранее принятое решение Центрального районного суда г. Омска об отказе в исковых требованиях истцу Л. И. В. Суд принял новое решение о восстановлении истца на работе с взысканием заработной платы за период вынужденного прогула, компенсацией морального вреда и судебных издержек<sup>41</sup>.

Судебная коллегия в рассматриваемом случае посчитала, что, с учетом правил гл 49.1 ТК РФ, подписание электронного документа квалифицированной электронной подписью позволило бы рассматривать поданное истцом заявление как полноценный документ о намерении работника расторгнуть трудовой договор, а отсканированная копия такого документа в отсутствие его оригинала надлежащим доказательством волеизъявления работника о прекращении трудовых отношений не является.

По общим правилам с приказом (распоряжением) о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под подпись. Если данный документ невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под подпись, в приказе (распоряжении) делается соответствующая запись.

Часть 3 ст. 312.8 ТК РФ гласит: «если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носи-

---

<sup>41</sup> Апелляционное определение Судебной Коллегии по гражданским делам Омского областного суда от 22.01.2019 по делу № 33-187/2019. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.garant.ru/> (дата обращения: 14.04.2021).

теле»<sup>42</sup>. В случае если на дистанционного работника оформлялась трудовая книжка, в нее вносится запись о прекращении трудового договора со ссылкой на конкретную статью ТК РФ. В соответствии с ч.4 ст. 84.1 ТК РФ бумажная трудовая книжка выдается работнику в день расторжения трудового договора. При ее получении «работник расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей в них»<sup>43</sup>.

Если взаимодействие между работодателем и дистанционным работником осуществляется путем обмена электронными документами с использованием УКЭП, работнику необходимо заранее направить в электронном виде уведомление о том, что трудовая книжка будет выслана ему по почте. Свое согласие работник должен выразить в электронном письме, заверенном электронной подписью. После получения согласия трудовую книжку в день увольнения работника необходимо направить по почте заказным письмом с уведомлением.

При наличии у дистанционного работника электронной трудовой книжки процедура намного упрощается. В случае расторжения трудового договора с дистанционным работником работодатель должен передать необходимую информацию в территориальные органы ПФР не позднее рабочего дня, следующего за днем издания соответствующего приказа или распоряжения.

Кроме того, работодатель обязан осуществить окончательный расчет с увольняемым работником, а также внести необходимые сведения в его личную карточку.

---

<sup>42</sup>Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021) // Российская газета. 2001. 31 дек. № 256.

<sup>43</sup>Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 (ред. от 25.03.2013) «О трудовых книжках» (вместе с «Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей») // Российская газета. 2003. 22 апр. № 77.



## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На основе выполненного в рамках выпускной квалификационной работы исследования можно сделать следующие выводы.

В настоящее время дистанционная (удаленная работа) прочно занимает свою нишу на рынке труда. В связи с этим российское трудовое законодательство стало активно развиваться в области регулирования дистанционного труда: глава 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников» ТК РФ, Федеральный закон от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ, а также иные нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права.

Дистанционная (удаленная) работа представляет собой «выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования».

Разновидностями удаленной работы являются постоянная, заключающаяся в выполнении трудовой функции работником удаленно на постоянной основе, и временная - непрерывное выполнение работником трудовой функции в течение определенного срока, не превышающего шести месяцев, либо периодическая дистанционная занятость при условии чередования периодов дистанционного выполнения работником трудовых задач и периодов работы на стационарном рабочем месте.

Заключение трудового договора о дистанционной работе возможно в двух формах: письменной и электронной. При этом если трудовой договор заключается или расторгается в электронном виде, необходимо наличие УКЭП

или УНЭП (для работника). В новой редакции закона законодатель исключил возможность определения трудовым договором оснований для прекращения трудового договора о дистанционной работе. Теперь его можно расторгнуть только по общим основаниям, предусмотренными ТК РФ, а также по новым дополнительным основаниям, указанным в ст. 312.8 ТК РФ.

Необходимо отметить, что содержание трудового договора о дистанционной работе отличается рядом особенностей, обусловленных характером удаленного труда (например, указание в договоре на дистанционный характер работы, возможность установления дополнительных оснований для прекращения договора и другие).

Анализируя положения о гарантиях и компенсациях дистанционных работников, можно сказать, что в новом законе законодатель разрешил некоторые проблемы, в том числе проблему оплаты труда удаленного сотрудника (теперь «выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы»), а также проблему, касающуюся направления дистанционных работников в служебные командировки. В настоящее время работодатель обязан оформить и произвести оплату служебной командировки дистанционному работнику. Также у работника, трудящегося удаленно появилась возможность самостоятельно устанавливать свой рабочий режим (за исключением случаев, если такой режим предусмотрен локальным нормативным актом, трудовым договором, дополнительным соглашением к нему, коллективным договором).

Новая редакция ТК РФ предусмотрела возможность временного перевода сотрудников на дистанционную работу по инициативе работодателя. Согласно ст. 312.9 данный перевод необходимо осуществить в исключительных случаях, ставящих под угрозу как жизнь в целом, так и нормальные жизненные условия населения, или в случае принятия органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления соответствующего решения.

В ходе исследования данной темы были выявлены проблемы правового регулирования, возникающие при дистанционной форме занятости:

- наличие оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателей, которые не могут рассматриваться в качестве оснований прекращения трудового договора с дистанционным работником в силу его специфики;
- отсутствие положений об особенностях правового регулирования дистанционного труда с участием несовершеннолетних;
- вопрос оплаты труда при удаленной работе;
- не разработан механизм, позволяющий защищать права дистанционных работников при помощи профессиональных союзов и их участие в коллективных переговорах;
- в отношении условий труда дистанционных работников не проводится специальная оценка условий труда.

На основании изложенных в работе данных и с целью улучшения трудового законодательства в сфере дистанционного труда предлагаем внести следующие поправки в ТК РФ.

Во-первых, изложить ст. 312.8 в следующей редакции «Расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя производится в случае:

- ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
- сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание
- если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам,

связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя;

- изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

Во-вторых, сделать внесение записи о дистанционной работе в трудовую книжку обязательным условием трудового договора во избежание возможных проблем при исчислении трудового стажа.

В-третьих, обязать работодателя иметь собственное программное обеспечение или свой сайт, позволяющий считывать рабочее время каждого дистанционного работника (на примере системы дистанционного обучения Moodle). Так, наличие данного механизма по контролю за рабочим временем удаленных работников является решением проблемы регулирования дистанционного труда с участием несовершеннолетних, при которой нет необходимости вводить ограничения по возрасту данной категории работников.

В-четвертых, целесообразно разработать и внедрить в России специальные программы по оплате труда по аналогии зарубежному опыту (например, программы Ганта, Роувана, Хэлси и другие). На наш взгляд, индивидуализированный подход к вопросу об оплате труда может сыграть положительную роль как для дистанционного работника, так и для работодателя.

Таким образом, несмотря на наличие некоторых недостатков в правовом регулировании и определенных препятствий для развития дистанционной формы занятости, удаленная работа получила широкое распространение на рынке труда. Для более эффективного функционирования дистанционного труда в России необходима разработка более совершенной законодательной базы, регулирующей дистанционную занятость.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

### I Правовые акты

1 Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изм., одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Собр. законодательства Российской Федерации. - 2014. – № 31. – Ст. 4398.

2 Конвенция № 177 Международной организации труда «О надомном труде» (заключена в г. Женеве 20.06.1996). [Электронный ресурс]. - Доступ из справочно-правовой системы «ГАРАНТ».

3 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021) // Российская газета. – 2001. – 31 дек. - № 256.

4 Гражданский Кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 09.03.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 20.03.2021) // Российская газета. – 1994. – 8 дек. - № 238 – 239.

5 Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 30.04.2021) // Российская газета. – 2002. – 20 ноября. - № 220.

6 Федеральный закон от 08.12.2020 № 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» (вступ. в силу с 01.01.2021) // Российская газета. – 2020. – 08 дек. - № 280.

7 Федеральный закон от 06.04.2011 № 63-ФЗ (ред. от 24.02.2021) «Об электронной подписи» (с изм. и доп., вступ. в силу с 24.02.2021) // Российская газета. – 2011. – 08 апр. - № 75.

8 Федеральный закон от 01.04.1996 № 27-ФЗ (ред. от 24.02.2021) «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» (с изм. и доп., вступ. в силу с 07.03.2021) // Российская га-

зета. – 1996. – 10 апр. - № 68.

9 Федеральный закон от 25.07.1998 № 228-ФЗ (ред. от 05.04.2021) «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (с изм. и доп., вступ. в силу с 16.04.2021) // Российская газета. – 1998. – 12 авг. - № 153 – 154.

10 Федеральный закон от 16.07.1999 № 165-ФЗ (ред. от 24.02.2021) «Об основах обязательного социального страхования» (с изм. и доп., вступ. в силу с 24.02.2021) // Российская газета. – 1999. – 21 июля. - № 139.

11 Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ред. от 30.12.2020) «О специальной оценке условий труда» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2021) // Российская газета. – 2013. – 30 дек. - № 295.

12 Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 30.04.2021) «О занятости населения в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 11.05.2021) // Российская газета. – 1996. – 06 мая. - № 84.

13 Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 (ред. от 25.03.2013) «О трудовых книжках» (вместе с «Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей») // Российская газета. – 2003. – 22 апр. - № 77.

14 Постановление Минтруда России, Минобразования России от 13.01.2003 № 1/29 (ред. от 30.11.2016) «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» (зарегистрировано в Минюсте России 12.02.2003 № 4209) // Российская газета. – 2003. – 22 февр. - № 35.

15 Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 16 января 2017 г. № 14-2/ООГ-245 «О заключении трудового договора о дистанционной работе с гражданином РФ, проживающим (пребывающим) постоянно (временно) за пределами РФ и планирующим получение гражданства Чехии». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/pri> - 14.03.2021.

16 Письмо Минтруда РФ от 07.12.2016 № 14-2/ООГ-10811. [Электронный

ресурс]. – Режим доступа: [https://www.audar-info.ru/na/article/view/type\\_id/7](https://www.audar-info.ru/na/article/view/type_id/7) - 14.03.2021.

17 Приказ Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры» (зарегистрировано в Минюсте России 29.01.2021 № 62277). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pravo.gov.ru> – 29.01.2021.

## II Специальная литература

18 Алексеенко, П. Г. Защита права на труд по российскому законодательству: монография / П. Г. Алексеенко, Е. Д. Свойкина. – Благовещенск: Амурский государственный университет, 2017. – 87 с.

19 Алексеев, К. В. Правовое положение надомников и дистанционных работников: некоторые сходства и различия / К. В. Алексеев // Юридическая наука. – 2018. - № 3. – С. 86 – 90.

20 Анненко, П. Н. Дистанционная занятость как перспективная форма организации труда в России / П. Н. Анненко // HUMANPROGRESS. – 2017. - № 3. – С. 1 – 8.

21 Бородина, Е. Н. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих вне места нахождения работодателя / Е. Н. Бородина. – М.: Юрайт, 2021. – 124 с.

22 Бородина, Е. Н. Правовое регулирование надомного и дистанционного труда в Российской Федерации / Е. Н. Бородина // Вестник ВГУ. – 2018. - № 4. – С. – 270 – 282.

23 Буянова, М. О. Трудовое право (специальная часть) / М. О. Буянова. – М.: Юрайт, 2021. – 320 с.

24 Васильева, Ю. В. О коллективных трудовых правах дистанционных

работников: постановка проблемы / Ю. В. Васильева, С. В. Шуралева // Трудовое право в России и за рубежом. – 2015. - № 4. – С. 35 – 38.

25 Гатауллина, А. О. Условия труда: споры и анализ / А. О. Гатауллина // Трудовое право. – 2018. - № 4. – С. 31-41.

26 Гурова, И. М. Дистанционная занятость как перспективная форма организации труда для российских предпринимательских структур / И. М. Гурова // Модернизация. Инновации. Развитие. – 2016. - № 1. – С. 1- 8.

27 Джалилов, К. А. Тенденция развития трудового законодательства в Российской Федерации в условиях глобализации / К. А. Джалилов // Закон и право. – 2021. - № 1. - С. 73 - 75.

28 Емельянова, О. Я. Дистанционная деятельность как актуальная форма занятости работников на мировом рынке труда / О. Я. Емельянова // РЕГИОН: системы, экономика, управление. – 2019. - № 2 (45). – С. 36 - 41.

29 Конобеццев, Ф. Д. Удаленная работа: технологии и опыт организации / Ф. Д. Конобеццев // Актуальные вопросы управления. – 2019. - № 7. – С. 9 - 17.

30 Корякова, Е. А. Дистанционный труд в России: особенности и проблемы правового регулирования / Е. А. Корякова // Российское правосудие. – 2020. - № 11. – С. 349 – 353.

31 Кулик, М. О. О бесправии работодателей / М. О. Кулик // ЭЖ-Юрист. – 2017. - № 48. – С. 8.

32 Лемехов, С. В. Некоторые проблемы реализации дистанционной формы занятости в России / С. В. Лемехов // Уральский журнал правовых исследований. – 2020. - № 3. – С. 68 – 77.

33 Лешукова, Н. Актуальные проблемы организации труда дистанционных работников / Н. Лешукова. – М., 2015. – 78 с.

34 Логинова, Е. В. Дистанционная занятость в Российской Федерации: способ повышения эффективности экономики и перспективы развития / Е. В. Логинова // Инновационные доминанты социально – трудовой сферы: экономика и управление. – 2017. - № 17. – С. 205 - 213.

35 Лютов, Н. Л. Дистанционный труд: опыт Европейского союза и про-



блемы правового регулирования в России / Н. Л. Лютов // Совершенствование законодательства. – 2018. - № 10 (143). – С. 30 - 39.

36 Малышев, А. А. Эволюция практики удаленной работы в России и за рубежом / А. А. Малышев // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. – 2018. - № 3 (27). – С. – 33 - 40.

37 Охотникова, Е. В. Проблемы правового регулирования труда дистанционных работников в России / Е. В. Охотникова // Южно - Уральский Институт управления и экономики. – 2018. - № 3. – С. 128 - 133.

38 Панкратов, А. В. Дистанционный труд как новый вид социально – трудовых отношений / А. В. Панкратов // Управление инновациями: теория, методология, практика. – 2018. - № 4. – С. 28 - 34.

39 Парягина, О. А. Дистанционный труд: особенности и проблемы правового регулирования / О. А. Парягина // ГлаголЪ правосудия. – 2017. - № 2 (14). – С. 3 - 6.

40 Сорокин, А. Дистанционные работники: анализ споров по дисциплине / А. Сорокин // Трудовое право. -2015. - № 11. – С. 51 - 58.

41 Черных, Н. В. Влияние нетипичных форм занятости на теоретические представления о трудовом отношении (на примере норм о дистанционном труде) / Н. В. Черных // Актуальные проблемы российского права. – 2019. - № 8. (105). – С. 108 - 116.

### III Судебная практика

42 Решение Благовещенского городского суда Амурской области от 29.07.2020 по делу № 2-4895/2020. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://sudact.ru> - 28.04.2021.

43 Решение Индустриального районного суда г. Хабаровска от 30.10.2018 по делу № 2-3223/2018. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://sudact.ru> - 28.04.2021.

44 Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 16.09.2019 по делу № 5-кГ19-106. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.garant.ru/> - 16.04.2021.

45 Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Волгоградского областного суда от 23.03.2019 по делу № 33-3223/2019. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.garant.ru/> - 28.04.2021.

46 Апелляционное определение Московского городского суда от 30.11.2018 по делу № 33-43152/2018. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.garant.ru/> - 16.04.2021.

47 Апелляционное определение Судебной Коллегии по гражданским делам Омского областного суда от 22.01.2019 по делу № 33-187/2019. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.garant.ru/> - 14.04.2021.

48 Решение Приволжского районного суда г. Казани от 11.06.2014 по делу № 2-3092/2014. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.garant.ru/> - 19.04.2021.