

Для цитирования:

Долотина Р. Р. Особенности судебной защиты трудовых прав дистанционных работников // *European and Asian Law Review*. 2025. № 1. Т. 8. С. 10–17. DOI: 10.34076/27821668_2025_8_1_10.

Information for citation:

Dolotina, R. R. (2025) Osobennosti sudebnoi zashchity trudovykh prav distantsionnykh rabotnikov [Features of Judicial Protection of the Labor Rights of Remote Workers]. *European and Asian Law Review*. 8 (1), 10–17. DOI: 10.34076/27821668_2025_8_1_10.

УДК 349.2

BISAC 54000

DOI: 10.34076/27821668_2025_8_1_10.

Научная статья

ОСОБЕННОСТИ СУДЕБНОЙ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ

Р. Р. Долотина

Московский государственный юридический университет имени О. Е. Кутафина

ORCID ID: 0000-0002-1402-6661

Статья посвящена рассмотрению ключевых аспектов судебной защиты трудовых прав дистанционных работников в контексте современного рынка труда. Проводится анализ особенностей правового регулирования дистанционной занятости, выявляются основные проблемы, возникающие у работников при защите своих прав. Особое внимание уделено исследованию механизмов, обеспечивающих эффективную защиту интересов работников в судебном порядке. В заключение акцентируется значимость формирования благоприятной правовой среды для обеспечения защиты трудовых прав.

Ключевые слова: дистанционный труд, дистанционный работник, удаленная работа, защита трудовых прав, судебная защита

FEATURES OF JUDICIAL PROTECTION OF THE LABOR RIGHTS OF REMOTE WORKERS

Regina R. Dolotina

Moscow State Law University named after O. E. Kutafin

ORCID ID: 0000-0002-1402-6661

The article is devoted to the consideration of key aspects of judicial protection of the labor rights of remote workers in the context of the modern labor market. The paper analyzes the specifics of the legal regulation of remote employment and identifies the main problems that employees face in protecting their rights. Special attention is paid to the study of mechanisms that ensure effective protection of the interests of employees in court. In conclusion, the

importance of creating a favorable legal environment to ensure the protection of labor rights is emphasized.

Keywords: *remote labor, remote worker, remote work, protection of labor rights, judicial protection*

Введение

Работа на дому продемонстрировала экспоненциальный рост вследствие пандемии COVID-19, значительное число компаний предоставило своим сотрудникам возможность продолжить выполнение профессиональных обязанностей в удаленном формате. Тенденция к увеличению числа дистанционных работников наблюдалась еще до 2020 г., однако пандемия существенно ускорила этот процесс. Кроме сотрудников, работающих исключительно из дома, многие перешли на гибридный режим, предполагающий чередование дней работы в домашних условиях и непосредственно на рабочих местах. Среди этих гибридных работников 63 % указывают, что их работодатели требуют, чтобы они работали в офисе или на рабочем месте лично в течение минимального количества дней в неделю или месяц. Примерно 59 % работают из дома три или более дней в неделю, в то время как 41 % работают удаленно два или менее дней в неделю¹.

По оценкам «Forbes Advisor», в 2025 г. около 22 % рабочей силы² будут работать удаленно. Ведущей отраслью для удаленных сотрудников является сектор компьютеров и ИТ. Также распространена удаленная работа в маркетинге, отраслях бухгалтерского учета и финансов, управления проектами, медицины и здравоохранения, HR и рекрутинга, обслуживания клиентов. Много объявлений об удаленной работе для бухгалтеров, помощников руководителей, графических дизайнеров, рекрутеров, представителей службы поддержки клиентов, финансовых аналитиков и менеджеров проектов.

Преимущества удаленной работы требуют от трудового законодательства формулирования различных правил для разных ее видов, ее защиты и содействия бурному развитию. В то же время особенность удаленной работы, ослабляющая организационное подчинение, стала серьезным вызовом традиционному трудовому законодательству.

Существенным катализатором эволюции форм трудовой деятельности стало развитие информационно-коммуникационных технологий, а также расширение спектра профессий, не требующих обязательного присутствия на стационарном рабочем месте в рамках офисного пространства, производственных объектов или учреждений. Эти факторы обусловили необходимость разработки правовых норм, регулирующих дистанционную занятость, что привело к введению в Трудовой кодекс Российской Федерации отдельной главы, закрепляющей понятия «дистанционная работа» и «дистанционный работник», регламентирующей формы электронного взаимодействия между удаленным сотрудником и работодателем, устанавливающей специфику организации и охраны труда для дистанционных работников, а также определяющей основания прекращения трудового договора с ними.

Распространение нестандартных форм занятости, включая работу на основе интернет-платформ (краудсорсинг), совместное использование труда работников, работу по вызову и заключение контрактов с неопределенным количеством рабочих

¹ URL: <https://www.rigganlawfirm.com/employment-law/the-evolving-landscape-of-remote-work-laws-what-employers-and-employees-need-to-know/> (дата обращения: 21.03.2025).

² Статистика и тенденции удаленной работы // URL: <https://www.forbes.com/advisor/business/remote-work-statistics/> (дата обращения: 21.03.2025).

часов («нулевые контракты»), требует дальнейшего совершенствования трудового и связанного с ним миграционного законодательства в государствах Евразийского экономического союза (ЕАЭС). Это обусловлено необходимостью адаптации правовых норм к новым реалиям рынка труда, обеспечения защиты прав работников и соблюдения принципов социальной справедливости. Важно учитывать особенности каждой формы занятости, такие как гибкость рабочего графика, условия оплаты труда и гарантии социального страхования, чтобы обеспечить соответствие законодательству всех стран-участниц ЕАЭС [Головина, 2019].

Российский законодатель закрепил виды основной дистанционной работы: постоянная, временная, комбинированная удаленная работа, а также исключительные случаи дистанционной работы. Дополнительным толчком к расширению сфер применения удаленного труда стала пандемия, в условиях которой работодатели оперативно решали проблему обеспечения выполнения сотрудниками трудовых обязанностей из дома.

Основная часть

Появление удаленной работы привело к возникновению новых смежных проблем, таких как дисбаланс между работой и личной жизнью работников и работодателей, неэффективное соотношение производительности труда и общения, отсутствие гибкого и одновременно контролируемого графика работы, невыполнение требований к организации и оснащению удаленного рабочего места, сложность контроля процесса осуществления трудовых обязанностей, нежелание удаленных работников возвращаться к работе в офисе и др.

Дистанционная форма занятости имеет ряд особенностей, которые могут оказывать негативное влияние на эффективность управления персоналом и организационную идентификацию сотрудников [Nurzyński, 2023]:

сложность контроля. Работодатель лишается возможности осуществлять непосредственный контроль над деятельностью сотрудников, что затрудняет мониторинг выполнения задач и оценку производительности труда. В отличие от традиционного режима работы, где взаимодействие между руководителем и подчиненными происходит ежедневно, в условиях удаленной работы этот процесс становится менее очевидным и оперативным [Bailey, Kurland, 2002: 390];

снижение идентификации с организацией. Уменьшение частоты личного присутствия в офисе ведет к снижению уровня вовлеченности и лояльности сотрудников к компании. Удаленные работники реже взаимодействуют с коллегами и руководством, что ослабляет их эмоциональную связь с коллективом и корпоративной культурой. Единственным каналом взаимодействия остается выполнение профессиональных обязанностей через цифровые каналы связи;

повышенная текучесть кадров. Дистанционная занятость предоставляет сотрудникам больше возможностей для смены мест работы, поскольку территориальные ограничения практически отсутствуют. Работники могут искать вакансии в различных регионах и странах, что усложняет удержание квалифицированных специалистов на долгосрочной основе;

риски технологических сбоев. Удаленная работа предполагает активное использование информационных технологий, что делает компанию и сотрудников уязвимыми перед техническими неполадками. Отказ оборудования, проблемы с сетью или программным обеспечением могут стать причинами снижения эффективности и даже полной остановки рабочих процессов.

На реальные изменения условий труда и модернизацию законодательства отреагировала судебная практика: в судах получили широкое распространение споры, связанные с нарушением прав и обязанностей дистанционных работников. М. Дячуком [Дячук, 2022: 55–67] систематизированы наиболее характерные гражданские дела, касающиеся дистанционной работы. К ним автор относит: споры, обусловленные невозможностью дистанционного режима для конкретной работы, ненадлежащим оформлением трудовых отношений между работодателем и дистанционными работниками, ненадлежащим уведомлением работников о необходимости продолжения работы в офисе после окончания периода дистанционного исполнения обязанностей, немотивированным увольнением работника по инициативе работодателя, в том числе за прогул, и др.

Все государства-члены Евразийского экономического союза (ЕАЭС), стремясь повысить доступность судебной защиты для трудящихся, приняли меры по освобождению работников от обязанности по уплате государственной пошлины по делам, связанным с любыми категориями трудовых споров. Данное освобождение применяется как на этапе подачи искового заявления в судебные органы, так и на стадии завершения судебного разбирательства, независимо от его исхода [Родионов, 2024: 78]. Эта мера направлена на устранение финансовых барьеров, которые могли бы препятствовать работникам в защите их прав и законных интересов через судебную систему.

Верховный Суд РФ только начинает формировать судебную практику по спорам между работодателями и дистанционными сотрудниками. Так, Гражданская коллегия Верховного Суда РФ постановила, что ограничение права дистанционного работника на получение гарантий и компенсаций при увольнении по инициативе работодателя недопустимо. Бывшая сотрудница обратилась в Каширский городской суд Московской области с требованием признать незаконность приказа об увольнении, восстановить ее на рабочем месте, взыскать средний заработок за период вынужденного прогула в сумме 118 527,25 руб. и возместить моральный ущерб в размере 20 000 руб. Истец заявила, что нарушений трудовой дисциплины и виновных действий с ее стороны не было. Следовательно, ей полагаются гарантии и компенсации согласно гл. 27 Трудового кодекса РФ, обеспечивающие защиту прав сотрудников при прекращении трудовых отношений. Однако суды первой, апелляционной и кассационной инстанций признали увольнение законным, несмотря на возражения истицы относительно размера выплат. Верховный Суд указал, что дистанционные работники имеют равное право на получение гарантий и компенсаций при увольнении по инициативе работодателя, аналогичное правам тех, кто работает непосредственно на территории работодателя (дело № 4-КГ21-54-К1). В связи с этим дело было направлено на новое рассмотрение в суд первой инстанции [Данилов, 2022: 62].

Процессуальная специфика рассмотрения таких дел судами выражается в своеобразном предмете доказывания, ранее не свойственном трудовым спорам. Указанная особенность объясняется характером работы: будучи дистанционной, она предполагает удаленное оформление «трудовых» документов. Дополнительными факторами, актуализирующими виртуальный способ обмена информацией между работником и работодателем, выступает невозможность дистанционного сотрудника явиться по фактическому месту нахождения организации по состоянию здоровья, вследствие введенных ограничений, нахождения в другом городе, физического отсутствия помещения у работодателя. Таким образом, в отличие от классических юридических фактов, входящих в предмет доказывания по трудовым спорам, при

рассмотрении спора, касающегося дистанционных трудовых отношений, суду необходимо установить значимые обстоятельства, существовавшие и оставившие свой след в виртуальном пространстве. Это обуславливает необходимость широкого применения электронных доказательств для подтверждения или опровержения юридически значимых обстоятельств по делу.

Например, подтверждением наличия трудовых отношений между работодателем и дистанционным работником является предоставление сотруднику удаленного доступа к выполнению работы (создание аккаунта, предоставление пароля, регистрация корпоративного электронного ящика и др.), обеспечение его оборудованием и программно-техническими средствами, электронная переписка и обмен документами. При доказывании наличия или отсутствия дополнительных оснований прекращения трудового договора, а именно нарушения порядка взаимодействия работника с работодателем более двух дней с момента запроса работодателя, используется фиксация фактов, свидетельствующих об уважительности причин невыхода дистанционного работника на связь с работодателем либо об отсутствии вины работника в нарушении электронного взаимодействия. В качестве доказательств могут использоваться:

скриншоты переписки, демонстрирующие отправку сообщений работодателю, которые он по какой-либо причине не получил (вследствие попадания сообщения в папку «Спам», направления письма на ошибочный электронный адрес и др.);

доказательства выполнения сотрудником удаленной работы (скриншоты электронной переписки с работодателем; получение технических заданий; электронные приказы о включении работника в состав рабочей группы по проекту; документы, графики, планы, иные материалы, изготовленные в электронной форме в рамках выполнения работником трудовых функций; фотографии, видео- и аудиозаписи, подтверждающие выполнение работы, и т. п.) (п. 11 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 23 декабря 2021 г. № 45 «О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении судами общей юрисдикции дел об административных правонарушениях, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»);

электронные отчеты (метрики) о времени, проведенном работником на определенном сайте (электронном ресурсе), соответствующие времени выполнения задания либо установленному графику «удаленного» рабочего времени;

взб-трекинги как информация о том, какие страницы и контент просматривал работник, перенаправления, поиски и другие действия, совершаемые им в виртуальном пространстве, позволяющие установить целенаправленное использование электронных ресурсов в служебных целях;

сведения от провайдера об отключении сети Интернет в определенные дни (периоды) как подтверждение уважительности причины невыполнения дистанционной работы или нарушения установленного порядка взаимодействия с работодателем.

Несмотря на достаточно обширный круг доказательств, необходимых для разрешения судами споров о трудовых правах дистанционных работников, ненадлежащее правовое регулирование электронных средств доказывания в гражданском процессуальном законодательстве снижает доказательственные возможности работника. Как справедливо указывает М. В. Чудиновских [Чудиновских, 2022], практика признания переписки в мессенджерах допустимым доказательством в трудовых спорах носит противоречивый характер. Переписка принимается судом в качестве доказательства при условии, если она предусмотрена правилами дистанционной работы, ведется через официальные каналы, указанные в договоре или

дополнительном соглашении, надлежащим образом удостоверена электронной цифровой подписью либо усиленной электронной цифровой подписью. Электронная переписка может также осуществляться путем обмена электронными образами (скан-копиями) бумажных документов с графическими подписями сторон. В противном случае допустимость скриншота переписки оценивается судьей исходя из общих правил доказывания и требований, предъявляемых законом к письменным доказательствам. Незаверенный скриншот переписки, произведенной посредством электронной почты, мессенджеров, социальных сетей, без удостоверения графической подписью, электронной цифровой подписью участников переписки ставится под сомнение как материал, не имеющий оригинала, вследствие чего нельзя установить его первоначальное содержание и внесение изменений. Как правило, такое доказательство не принимается во внимание при вынесении судебного решения.

Аудио- и видеозаписи также должны отвечать определенным требованиям, установленным законом (ст. 77 ГПК РФ). С. Ю. Чуча [Чуча, 2019] приводит условия легализации видеозаписи как доказательства в трудовых спорах (издание приказа о действии системы видеонаблюдения, наличие локального нормативного акта об организации видеонаблюдения, ознакомление и письменное согласие работников на съемку и др.). Однако они применимы к случаям проведения видеосъемки в отношении работников, находящихся на рабочих местах в очном формате. Проведение аудио- и видеозаписи при удаленном формате работы без согласия собеседника принимается судом в качестве допустимого доказательства, если известна информация о времени, месте, условиях записи; если она производилась участником события; если запись касается договорных отношений между сторонами; если стороны ее не оспаривают. Кроме того, запись не должна нарушать тайну частной жизни, личную и семейную тайну, честь и доброе имя лиц, в отношении которых осуществлялась запись [Нижегородцев, 2018]. Неосведомленность дистанционных работников о порядке принятия судом доказательств приводит к исключению важнейших средств доказывания из арсенала удаленного работника в споре с работодателем, что снижает гарантии успеха судебной защиты его нарушенных прав.

Выводы

Судебная защита трудовых прав дистанционных работников представляет собой актуальную и важную область правового регулирования, требующую дальнейшего изучения и совершенствования. Анализ существующей судебной практики показывает наличие значительных пробелов в законодательстве, что усложняет процесс отстаивания прав работников. Таким образом, дальнейшие усилия по совершенствованию правового регулирования и обеспечению социальной защищенности дистанционных работников станут залогом стабильного и справедливого функционирования рынка труда в условиях цифровизации.

Библиографический список

Bailey D., Kurland N. A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work // *Journal of Organizational Behavior*. – 2002. – Vol. 23. – № 4. – P. 383–400.

Nurzyński F. Managing Conflict among Employees during Remote Work // *Nowe trendy w zarządzaniu*. – 2023. – P. 119–131.

Головина С. Ю. Совершенствование трудового законодательства России с учетом законодательного опыта государств Евразийского экономического союза // *Российское право: образование, практика, наука*. – 2019. – № 5. – С. 4–9.

Данилов С. ВС РФ защитил права дистанционных работников // Практическая бухгалтерия. – 2022. – № 6. – С. 62–63.

Дячук М. Споры, связанные с дистанционной работой // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2022. – № 7. – С. 55–67.

Нижегородцев О. Аудио- и видеозаписи как доказательства в трудовом споре // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2018. – № 7. – С. 10–23.

Родионов А. О. Процессуальные гарантии работников по законодательству государств-членов ЕАЭС при рассмотрении индивидуальных трудовых споров // *European and Asian Law Review*. – 2024. – Т. 7. – № 4. – С. 74–83.

Чудиновских М. В. Защита прав дистанционных работников: пробелы, проблемы, судебная практика // Ученые записки Тамбовского отделения РОСМУ. – 2022. – № 27. – С. 79–81.

Чуча С. Ю. Правовой режим электронных доказательств в суде при рассмотрении трудовых споров // Предпринимательское право. – 2019. – № 3. – С. 29–35.

References

Bailey, D. & Kurland, N. (2002) A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 23 (4), 383–400.

Chucha, S. Yu. (2019) Pravovoi rezhim elektronnykh dokazatel'stv v sude pri rassmotrenii trudovykh sporov [The legal regime of electronic evidence in court when considering labor disputes]. *Predprinimatel'skoe pravo*, (3), 29–35.

Chudinovskikh, M. V. (2022) Zashchita prav distantsionnykh rabotnikov: probely, problemy, sudebnaya praktika [Protection of the rights of remote workers: gaps, problems, judicial practice]. *Uchenye zapiski Tambovskogo otdeleniya ROSMU*, (27), 79–81.

Danilov, S. (2022) VS RF zashchitil prava distantsionnykh rabotnikov [The Supreme Court of the Russian Federation has defended the rights of remote workers]. *Prakticheskaya bukhgalteriya*, (6), 62–63.

Dyachuk, M. (2022) Spory, svyazannye s distantsionnoi rabotoi [Disputes related to remote work]. *Kadrovaya sluzhba i upravlenie personalom predpriyatiya*, (7), 55–67.

Golovina, S. Yu. (2019) Sovershenstvovanie trudovogo zakonodatel'stva Rossii s uchetom zakonodatel'nogo opyta gosudarstv Evraziiskogo ekonomicheskogo soyuza [Improving the labor legislation of Russia, taking into account the legislative experience of the states of the Eurasian Economic Union]. *Rossiiskoe pravo: obrazovanie, praktika, nauka*, (5), 4–9.

Nizhegorodtsev, O. (2018) Audio- i videozapisi kak dokazatel'stva v trudovom spore [Audio and video recordings as evidence in a labor dispute]. *Kadrovaya sluzhba i upravlenie personalom predpriyatiya*, (7), 10–23.

Nurzyński, F. (2023) Managing Conflict among Employees during Remote Work. *Nowe trendy w zarzadzaniu*, 119–131.

Rodionov, A. O. (2024) Protsessual'nye garantii rabotnikov po zakonodatel'stvu gosudarstv-chlenov EAES pri rassmotrenii individual'nykh trudovykh sporov [Employees' Procedural Guarantees under the Legislation of the EAEU Member States in the Consideration of Individual Labor Disputes]. *European and Asian Law Review*, 7 (4), 74–83.

Информация об авторе

Регина Рашидовна Долотина – кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О. Е. Кутафина (e-mail: rdolotina@mail.ru).

Information about the author

Regina R. Dolotina – Candidate of Juridical Sciences, Associate Professor of the Department of Labor Law and Social Security Law of the Moscow State Law University named after O. E. Kutafin (e-mail: rdolotina@mail.ru).

© Р. Р. Долотина, 2025

Дата поступления в редакцию / Received: 20.03.2025

Дата принятия решения об опубликовании / Accepted: 15.04.2025