

## ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ

### Кичигин Сергей Владиславович

Юрисконсульт ГБУ ДО «Спортивная школа олимпийского резерва Кузбасса по боксу имени заслуженного тренера СССР В. П. Курегешева» (Кемерово), ORCID: 0000-0003-0187-145X, e-mail: 76-42-50@mail.ru.

*Положениями отечественного трудового права предусмотрены две формы работы вне места нахождения нанимателя: дистанционная и домашняя. При этом в иностранных правовых системах такое разделение отсутствует. Обе формы предполагают работу в том числе из дома, но не ограничивают рабочее место границами места жительства. Развитие за рубежом удаленной формы занятости привело к формированию внутри нее комбинированной (гибридной) занятости, в настоящее время не принятой российским правом. Предложено объединить правовое регулирование домашней и дистанционной работы с сохранением за ними существующей специфики в оправданном практикой объеме. Одновременно предлагается на законодательном уровне решить вопросы уточнения терминологии, корректировки формулировок дополнительных оснований для увольнения удаленных работников, исключения норм о возможности участия в выполнении труда удаленного работника членов его семьи, предоставления сторонам возможности установления гибридной формы занятости, а также права определения территориальных границ нахождения работника или отказа от этого. Предложено распространить на удаленных работников правило о возможности выполнения работы по совместительству в основное рабочее время. Также полагаем возможным обсудить вопрос об установлении дополнительных оснований для прекращения трудового договора с удаленным работником – факультативных и/или определяемых договором.*

*Ключевые слова: домашний работник, домашняя работа, дистанционная работа, удаленная работа, телеработа, нетипичная занятость, цифровая экономика, информационная работа*

*Для цитирования: Кичигин С. В. Правовое регулирование удаленной работы // Электронное приложение к «Российскому юридическому журналу». 2025. № 4. С. 64–71. DOI: [https://doi.org/10.34076/22196838\\_2025\\_4\\_64](https://doi.org/10.34076/22196838_2025_4_64).*

## LEGAL REGULATION OF TELEWORK

### Kichigin Sergei

Legal advisor, Sports School of the Olympic Reserve of Kuzbass in boxing named after the honored trainer of the USSR V. P. Kuregeshev (Kemerovo), ORCID: 0000-0003-0187-145X, e-mail: 76-42-50@mail.ru.

*The provisions of domestic labour law provide for two forms of work outside the location of the employer: remote and home work. At the same time, there is no such division in foreign legal systems. Both forms imply work, including from home, but do not limit the workplace to the boundaries of the place of residence. The development of remote employment abroad has led to the formation of combined (hybrid) employment within it, which is currently not accepted by Russian law. It is proposed to combine the legal regulation of home and remote work while preserving their existing specifics in the volume justified by practice. At the same time, it is proposed to resolve at the legislative level the issues of clarifying terminology, adjusting the wording of additional grounds for dismissal of remote workers, excluding rules on the possibility of participation in the performance of work of a remote worker by members of his family, providing the parties with the opportunity to establish a hybrid form of employment, as well as the*

*right to determine the territorial boundaries of the employee's location or refuse it. It has been proposed to extend the rule regarding the possibility of performing part-time work during regular working hours to remote workers. We also believe it is possible to discuss the issue of establishing additional grounds for terminating an employment contract with a remote worker – optional and/or determined by the contract.*

*Key words: home-worker, outwork, remote working, telecommuting, teleworking, atypical employment, digital economy, knowledge work*

For citation: Kichigin S. (2025) Legal regulation of telework. In *Elektronnoe prilozhenie k «Rossiiskomu juridicheskomu zhurnalu»*, no. 4, pp. 64–71, DOI: [http://doi.org/10.34076/22196838\\_2025\\_4\\_64](http://doi.org/10.34076/22196838_2025_4_64).

Уровень развития технологий оказывает выраженное воздействие, в частности, на сферу трудовых отношений. В частности, растет внимание к удаленной форме занятости различных конфигураций. Для «офисных» профессий форма занятости вне помещений работодателя существует давно и является естественной для ряда профессий (корректор, сценарист, писатель и др.).

Информационные технологии стали неотъемлемой частью трудового процесса. Люди одних профессий используют рабочие чаты и фотоотчеты, в других применение новых технологий привело к существенной перестройке рабочего процесса. Мобильная связь, мессенджеры, электронная почта, облачные сервисы, платформы асинхронной коммуникации, электронные документы с общим доступом, системы видеосвязи, CRM-системы обеспечили формирование виртуального офиса. Для некоторых профессий пропала необходимость трудиться в контролируемом работодателем помещении.

Термин «телеработа» (*telework*) возник в 70-х гг. в США для обозначения работы вне офиса, включая работу из дома. В связи с этим некоторые исследователи отождествляют телеработников с надомниками, использующими «новые технологии»<sup>1</sup>.

В зарубежной литературе существуют различные подходы к пониманию места информационных технологий и технологий связи в удаленной работе. Одни исследователи понимают ее просто как труд вне офиса с коммуникацией по телефону<sup>2</sup>. Другие подчеркивают необходимость использования Интернета<sup>3</sup>, компьютера или иного электронного устройства с подключением к Интернету<sup>4</sup>. При этом также высказывается мнение о возможности информационного обмена посредством курьера<sup>5</sup>.

При достаточно схожем понимании содержания удаленной работы ее правовое регулирование в разных правовых порядках имеет существенные различия<sup>6</sup>. Неизменно отмечаются электронная форма труда, коммуникация сторон по телефону и (или) через Интернет, работа вне офиса нанимателя.

Зарубежные авторы разделяют удаленную работу на «дополнительную» и «замещающую». «Дополнительная» работа (гибридная форма занятости) предполагает, что работник выполняет часть своей трудовой функции или трудится часть времени вне офиса, например регулярно участвует в судебных заседаниях, визитах в органы власти. «Замещающая» форма не предполагает офлайн-общения сторон<sup>7</sup>. Привязка работника к территории может быть необходима, например, если часть трудовой функции предполагает непосредственные контакты с клиентами, органами власти. Эти ха-

<sup>1</sup> *Brocklehurs M.* The Reality and Rhetoric of New Technology Homeworking: Some Lessons for Personnel Managers // *Personnel Review*. 1989. Vol. 18(2). См. также: *Brynin M., Haddon L.* The character of telework and the characteristics of teleworkers // *New Technology, Work and Employment*. 2005. Vol. 20. P. 35.

<sup>2</sup> *Brynin M., Haddon L.* Op. cit. P. 36.

<sup>3</sup> *eWork 2000: Status Report on New Ways to Work in the Information Society*. URL: <http://www.eto.org.uk/twork/tw00/pdf/tw2000.pdf> (дата обращения: 04.04.2025).

<sup>4</sup> *Garrett R. K., Danzinger J. N.* Which telework? Defining and testing a taxonomy of pechnology-mediated work at a distance // *Social Science Computer Review*. 2007. Vol. 25(1). P. 30. DOI: 10.1177/0894439306293819.

<sup>5</sup> *Sullivan C.* What's in a name? Definitions and conceptualisations of teleworking and homeworking // *New Technology, Work and Employment*. 2003. Vol. 18. P. 160.

<sup>6</sup> *Дудченко С. В.* Опыт регулирования дистанционного труда работников в зарубежных странах // *Международный научно-исследовательский журнал*. 2022. № 1-4. С. 98–100. DOI: 10.23670/IRJ.2022.115.1.122.

<sup>7</sup> *Bailey D. E., Kurland N. B.* A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modem work // *Journal of Organizational Behavior*. 2002. Vol. 23. P. 390. DOI: 10.1002/job.144.

рактики в различных комбинациях формируют индивидуальные условия труда удаленного работника.

Одной из тенденций в развитии удаленной работы становится то, что она все чаще принимает так называемую гибридную форму (*hybrid telework*), гибко сочетаясь с традиционной офисной работой<sup>1</sup>. В исследованиях последних лет приводятся самые различные комбинации такой гибридной работы<sup>2</sup>. Этот режим труда востребован и на отечественном рынке труда.

Одной из насущных проблем удаленной работы, не решенных в настоящее время, является размытость границ рабочего и личного времени работника, в особенности когда он разделен с нанимателем не только расстоянием, но и часовыми поясами. Концепция, получившая название «право на отключение» (*right to disconnect*), подразумевает возможность игнорировать входящие коммуникации, включая электронные письма и телефонные вызовы, без негативных последствий для работника. В ряде европейских стран эта концепция получила законодательное закрепление<sup>3</sup>. В других странах (в том числе в России) законодатель исходит из тезиса о том, что такое право имплицитно уже содержится в трудовом законодательстве и следует из нормирования продолжительности рабочего времени, ограничивающего и время коммуникационного взаимодействия. В отечественной литературе проблема необходимости установления для удаленных работников «права на отключение» также обозначена<sup>4</sup>.

По нашему мнению, существующее в отечественном трудовом праве законодательное умолчание является правильным. Контроль за соблюдением такого предписания представляется невозможным, а правовые последствия для нанимателя несоблюдения им «режима молчания» за пределами рабочего времени – отсутствующими. Включенное в нормы закона предписание останется декларацией. В связи с этим, возможно, более действенным, хотя и более медленным, будет немецкий путь реализации «права на отключение» – через установление этого запрета на корпоративном уровне и, может быть, на уровне трехсторонних отраслевых соглашений, а также регулирование удаленной работы в подведомственных учреждениях органов власти и местного самоуправления.

Содержание нормативного регулирования и понимание существа удаленной работы в России в основном схожи с подходами иностранных правовых порядков<sup>5</sup>. Определение дистанционной работы, данное в ст. 312.1 Трудового кодекса РФ, в целом совпадает с ее пониманием в зарубежном праве и доктрине. Центральным критерием удаленной работы выступает труд вне территории, контролируемой нанимателем. Одновременно необходимыми критериями названы использование для работы и для коммуникации с нанимателем информационно-телекоммуникационных сетей и сетей связи общего пользования.

Содержащееся в ст. 312.1 ТК РФ определение указывает на нематериальный характер дистанционной работы, заключающийся в предоставлении «услуг», не производящих овеществленного и способного к передаче результата.

Любопытно, что из текста кодекса не следует возможность установления работнику режима работы, предполагающего в течение одного дня выполнение части трудовой функции на территории нанимателя, а другой части – удаленно<sup>6</sup>. Эта позиция законо-

<sup>1</sup> Harish C. Ch. *Telework Perspectives of Employers, Managers, and Employees // Impact of Teleworking and Remote Work on Business*. 2024. P. 242. DOI: 10.4018/979-8-3693-1314-5.ch010; Raluca D. *The new challenges of hybrid working (part office, part home) // SHS Web of Conferences*. 2023. Vol. 177. P. 10. DOI: 10.1051/shsconf/202317701002.

<sup>2</sup> Hopkins J., Bardoel A. *The Future Is Hybrid: How Organisations Are Designing and Supporting Sustainable Hybrid Work Models in Post-Pandemic Australia // Sustainability*. 2023. 15(4), 3086. P. 9–11. DOI: 10.3390/su15043086.

<sup>3</sup> Kolomoets E. E., Shonia G. V., Mekhmonov S., Abdalnabi S. M. *The Employee's Right to Work Offline: A Comparative Analysis of Legal Frameworks in Different Countries // Revista de Gestão Social e Ambiental*. 2023. Vol. 17(5): e03470. P. 3. DOI: 10.24857/rgsa.v17n5-009.

<sup>4</sup> Лютов Н. Л. *Новые нормы о дистанционном труде: решены ли старые проблемы? // Lex Russica*. 2021. № 6. С. 40–42. DOI: 10.17803/1729-5920.2021.175.6.036-045; Чуча С. Ю. *Правовое регулирование дистанционной (удаленной) работы: вопросы теории и практики (Обзор «круглого стола») // Государство и право*. 2021. № 4. С. 158. DOI: 10.31857/S102694520014359-5.

<sup>5</sup> Кожевников О. А., Чудиновских М. В. *Регулирование труда дистанционных работников в России и за рубежом // Вестник Санкт-Петербургского университета. Право*. 2020. Т. 11. № 3. С. 569–570. DOI: 10.21638/spbu14.2020.303.

<sup>6</sup> Филипцова Н. А. *Некоторые вопросы правового регулирования трудовых отношений с дистанционными работниками // Общество. Закон. Правосудие*. 2022. № 1. С. 37.

дателя представляется особенно странной, учитывая, что гибридный формат занятости очень логичен и востребован рынком.

Также следует отметить, что в договоре с дистанционным работником должно указываться место работы. Указание в качестве места работы домашнего или иного адреса удаленного работника не ограничивает возможности выполнения им работы в ином месте. Это требование представляется еще более избыточным и формальным в отношении сотрудников, чья функция полностью выполняется в удаленном формате, в том числе тех, кто проживает в другом регионе, стране.

Дистанционный работник вправе самостоятельно выбирать конкретное место работы, используя жилые или нежилые помещения. При этом очевидно, что такие работники, как правило, выполняют работу или значительную ее часть, находясь у себя дома.

Мнение о том, что эта свобода может быть ограничена определенной местностью, как об этом говорит ч. 2 ст. 312.8 ТК РФ, на взгляд автора, несостоятельно. Связано это с некорректной формулировкой нормы закона, включающей в себя условие изменения местности работником. Изменение работником местности могло бы иметь значение в случае, если бы ТК РФ была предусмотрена возможность гибридной формы занятости. В современной редакции эта норма говорит о прекращении договора в ситуации невозможности дальнейшего исполнения работником своей трудовой функции на прежних условиях, называя при этом условие о смене местности.

В литературе акцент на смену местности обычно поясняется примером с переездом работника в местность с так называемым районным коэффициентом. Однако в этом случае упускается из виду, что данная норма повествует вовсе не о том, что на работодателя возлагаются какие-то новые обязанности. Речь о том, что именно работник не может больше трудиться на прежних условиях. Остается согласиться с авторами, ранее исследовавшими этот вопрос<sup>1</sup>, и признать формулировку неудачной.

Трудовой кодекс РФ знает и другой вид работы, выполняемой вне места нахождения работодателя, – надомную работу, имеющую специальное регулирование и долгую историю существования в отечественном трудовом праве. Из положений гл. 49 ТК РФ следует, что надомная работа, выполняемая вне контролируемой нанимателем территории, отличается материальным характером труда и возможностью участия в трудовом процессе членов семьи надомника.

Не углубляясь в вопрос участия членов семьи надомника в выполнении его трудовых обязанностей, отметим, что аналогичная ситуация возможна и в рамках дистанционной работы, регулируемой гл. 49.1 ТК РФ. Пусть и без законодательного дозволения, это возможно уже из-за отсутствия контроля нанимателя за рабочим местом работника.

Материальный характер работы надомника представляется нам квалифицирующим признаком, выделяющим надомную работу из общего массива работы, выполняемой вне места нахождения нанимателя. На условно «подрядный» характер труда надомника справедливо указывал И. С. Аксенов<sup>2</sup>.

Для нашего исследования существенно, что использованный в п. 1 ст. 310 ТК РФ речевой оборот о «выполнении работы на дому» не ограничивает место выполнения работ границами жилого помещения<sup>3</sup>. Надомник может выполнять работу в гараже, сарае или ином сооружении, расположенном в месте его проживания, а также на открытом воздухе в границах его земельного участка, т. е. «надомная работа – это не место работы, а характер труда»<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Зуева Е. С. Правовое регулирование прекращения трудового договора о дистанционной работе // Регулирование правоотношений: проблемы теории и практики: материалы XI Всерос. науч.-практ. конф. аспирантов, соискателей, магистрантов и молодых ученых в режиме видео-конференц-связи, Москва, 28 апреля 2022 года. М.: РГУП, 2024. С. 259–260.

<sup>2</sup> Аксенов И. С. Особенности правового регулирования труда надомников: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2011. С. 17. URL: <https://viewer.rsl.ru/ru/rsl01004847514?page=1&rotate=0&theme=white> (дата обращения: 04.04.2025).

<sup>3</sup> Кассационное определение Мурманского областного суда от 25 мая 2011 г. № 33-1459-2011; постановление ЕСПЧ от 18 ноября 2004 г. Дело «Прокопович (*Prokopovich*) против Российской Федерации» (жалоба № 58255/00) (Первая секция).

<sup>4</sup> Определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 8 декабря 2010 г. № 33-36573.

В период отсутствия специального регулирования дистанционного труда в литературе высказывалась мысль о возможности регулирования нормами гл. 49 ТК РФ и нематериального труда диспетчеров, редакторов текстов<sup>1</sup>. Более того, высказывалось предложение объединить нормативное регулирование труда надомных и дистанционных работников<sup>2</sup>. Однако предлагаемый критерий разграничения данных категорий работников (выполнение работы на дому или в ином месте) представляется нам недостаточно аргументированным.

По нашему мнению, разграничение специальных категорий удаленных работников по критерию содержания их трудовой функции («подряд» или «услуги») имеет сомнительную ценность. Конвенция МОТ от 20 июня 1996 г. № 177 «О надомном труде» (и одноименная Рекомендация МОТ от 20 июня 1996 г. № 184) не разделяют удаленных работников на «подрядчиков» и «исполнителей».

Обратим внимание на то, что преимущественно местом выполнения трудовой функции и надомного, и дистанционного работника выступает место их жительства. В связи с повсеместным использованием электронных устройств коммуникация обеих категорий происходит через Интернет или по телефону.

В отсутствие регламентации режима рабочего времени дистанционного сотрудника последний вправе определять его самостоятельно (ст. 312.4 ТК РФ). Иными словами, режим труда может быть установлен локальными нормативными актами или соглашением сторон, но по умолчанию здесь действует усмотрение работника. В отношении надомников действует общее правило: режим работы должен быть определен правилами внутреннего трудового распорядка либо трудовым договором. Фактически это правило почти неприменимо. Наниматель, как правило, не имеет ни возможности, ни заинтересованности в контроле за процессом труда надомника и соблюдением им режима работы.

Для обеих категорий работников не исключается не только непосредственный контакт с нанимателем (вызов в стационарный офис), но и направление в командировки<sup>3</sup>. Представляется возможным и эпизодическое выполнение надомником части функций на территории нанимателя (участие в совещаниях, в приемке материалов, оборудования, предназначенных надомнику). Равным образом нельзя исключать выполнение надомником отдельных производственных процессов, требующих специализированного оборудования, которое есть в цехах нанимателя, но по объективным причинам не может быть передано надомнику.

Из описания вакансий удаленной работы на платформах онлайн-рекрутинга можно сделать вывод о том, что наниматель почти всегда предполагает выполнение той или иной части труда в регламентированном месте (офис нанимателя или помещение клиента, суд, орган власти и др.). Это иллюстрирует то, что работа, заявленная удаленной, зачастую изначально понимается как гибридная занятость, гибкое сочетание с традиционной офисной работой<sup>4</sup>. В исследованиях последних лет приводятся самые различные комбинации в рамках гибридной работы<sup>5</sup>.

Представляется, что, хотя электронная и телефонная коммуникация сторон, как правило, упоминается в определениях удаленной работы, сами по себе коммуникационные технологии (телефон, видеоконференции, мессенджеры, CRM) универсальны для самых различных категорий работников. В силу этого мы не склонны разделять мнение о том, что способ связи – определяющий признак удаленной работы<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> Заиченко Е. С. Труд надомников в России: история развития правового регулирования // Труды Института государства и права РАН. 2011. № 2. С. 118.

<sup>2</sup> Семенова И. С., Молодых М. Е. Вопросы совершенствования правового регулирования дистанционной работы // Современная наука. 2021. № 1. С. 14. DOI: 10.53039/2079-4401.2021.3.1.002.

<sup>3</sup> Анищенко А. В. Работа из дома: документальное оформление и налогообложение. М.: Редакция «Российской газеты», 2020. 160 с. // СПС «Гарант»; Семенихин В. В. Командировочные и иные аналогичные расходы. 7-е изд., перераб. и доп. М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2018. 730 с. // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>4</sup> Harish C. Ch. Op. cit. P. 242; Raluca D. The new challenges of hybrid working (part office, part home) // SHS Web of Conferences 177. 2023. P. 10. DOI: 10.1051/shsconf/202317701002.

<sup>5</sup> Hopkins J., Bardoel A. Op. cit. P. 9–11.

<sup>6</sup> Панарина М. М. Актуальные вопросы дистанционной правовой работы юриста: перспективы развития правового фриланса в современных условиях // Вестник Воронежского государственного университета. Сер.: Право. 2019. № 4. С. 125–126.

Совершенно неисследованным является вопрос о возможности параллельного выполнения удаленным работником труда по двум и более местам работы или выполнении удаленной работы в основное рабочее время в офисе основного работодателя.

Между тем опыт такого рода одновременного выполнения работы накоплен за более чем два десятилетия применения постановления Минтруда РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры». Нами этот опыт оценивается как в целом положительный и перспективный<sup>1</sup>. В ситуации отсутствия контроля нанимателем трудового процесса распространение такого дозволения выглядит логичным. И хотя реализация этого дозволения требует также корректировки положений гл. 44 ТК РФ<sup>2</sup>, оно легализует положение, существующее на практике уже сейчас.

С учетом сказанного представляется перспективной интеграция правового регулирования труда надомных и дистанционных работников в рамках единой главы ТК РФ с сохранением специфики надомного труда.

Основой может выступить актуальная редакция гл. 49.1 ТК РФ. Можно предложить следующие рекомендации.

1. Определить терминологию. Принять термин «удаленная работа» общим, охватывающим и дистанционную, и надомную работу. Под дистанционной работой понимать удаленную «электронную», «виртуальную» работу (*e-work, virtual work*). Под надомной – удаленную работу, имеющую характер материального производства.

2. Сохранить специфические особенности надомной занятости (ч. 3 ст. 310 ТК РФ).

3. Распространить на надомников регулирование труда дистанционных работников в части, не противоречащей специфике их труда.

4. Дополнить дополнительные основания прекращения договора с удаленным работником договорными основаниями (ст. 312 ТК РФ) или факультативными основаниями<sup>3</sup>. Нам представляется, что такой подход будет способствовать развитию удаленной занятости. Сбалансировать позиции сторон в этом случае можно через уравнивание дополнительного основания прекращения трудового договора обязанностью выплат в пользу работника, увольняемого по такому основанию.

5. Исключить норму о возможности участия в труде удаленного (надомного) работника членов его семьи.

6. Предусмотреть возможность установления гибридной формы занятости. При этом в договоре следует локализовать границы территории выездной части работы.

7. Предусмотреть возможность выполнения удаленным работником обязанностей по совместительству в основное рабочее время (по согласованию с нанимателями).

8. Скорректировать положения ч. 2 ст. 312.8 ТК, оставив в качестве дополнительного основания прекращения договора с удаленным работником «невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях».

## Список литературы

Аксенов И. С. Особенности правового регулирования труда надомников: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2011. 24 с. URL: <https://viewer.rsl.ru/ru/rsl01004847514?page=1&rotate=0&theme=white> (дата обращения: 04.04.2025).

Анищенко А. В. Работа из дома: документальное оформление и налогообложение. М.: Редакция «Российской газеты», 2020. 160 с. // СПС «Гарант».

Дудченко С. В. Опыт регулирования дистанционного труда работников в зарубежных странах // Международный научно-исследовательский журнал. 2022. № 1-4. С. 98–100. DOI: 10.23670/IRJ.2022.115.1.122.

<sup>1</sup> Кичигин С. В. Регулирование работы по совместительству отдельных категорий работников // Вестник Университета прокуратуры Российской Федерации. 2022. № 2. С. 90. DOI: 10.13140/RG.2.2.31959.07840.

<sup>2</sup> Кичигин С. В. Вопросы регулирования работы по совместительству отдельных категорий работников // Электронное приложение к «Российскому юридическому журналу». 2021. № 5. С. 25–26. DOI: 10.34076/22196838\_2021\_5\_21.

<sup>3</sup> Под договорными понимаются основания прекращения трудового договора, созданные соглашением сторон. Под факультативными основаниями понимаются основания прекращения трудового договора, предложенные законодателем, но не действующие по умолчанию. Факультативные основания могут остаться нереализованными или, «включиться» соглашением сторон и действовать в рамках конкретного договора.

Заиченко Е. С. Труд надомников в России: история развития правового регулирования // Труды Института государства и права РАН. 2011. № 2. С. 108–118.

Зуева Е. С. Правовое регулирование прекращения трудового договора о дистанционной работе // Регулирование правоотношений: проблемы теории и практики: материалы XI Всерос. науч.-практ. конф. аспирантов, соискателей, магистрантов и молодых ученых в режиме видеоконференц-связи, Москва, 28 апреля 2022 года. М.: РГУП, 2024. С. 254–261.

Кичигин С. В. Вопросы регулирования работы по совместительству отдельных категорий работников // Электронное приложение к «Российскому юридическому журналу». 2021. № 5. С. 21–27. DOI: 10.34076/22196838\_2021\_5\_21.

Кичигин С. В. Регулирование работы по совместительству отдельных категорий работников // Вестник Университета прокуратуры Российской Федерации. 2022. № 2. С. 86–92. DOI: 10.13140/RG.2.2.31959.07840.

Кожевников О. А., Чудиновских М. В. Регулирование труда дистанционных работников в России и за рубежом // Вестник Санкт-Петербургского университета. Право. 2020. Т. 11. № 3. С. 563–583. DOI: 10.21638/spbu14.2020.303.

Люттов Н. Л. Новые нормы о дистанционном труде: решены ли старые проблемы? // Lex Russica. 2021. № 6. С. 36–45. DOI: 10.17803/1729-5920.2021.175.6.036-045.

Панарина М. М. Актуальные вопросы дистанционной правовой работы юриста: перспективы развития правового фриланса в современных условиях // Вестник Воронежского государственного университета. Сер.: Право. 2019. № 4. С. 123–134.

Семенихин В. В. Командировочные и иные аналогичные расходы. 7-е изд., перераб. и доп. М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2018. 730 с. // СПС «КонсультантПлюс».

Семенова И. С., Молодых М. Е. Вопросы совершенствования правового регулирования дистанционной работы // Современная наука. 2021. № 1. С. 13–16. DOI: 10.53039/2079-4401.2021.3.1.002.

Филиппцова Н. А. Некоторые вопросы правового регулирования трудовых отношений с дистанционными работниками // Общество. Закон. Правосудие. 2022. № 1. С. 35–38.

Чуча С. Ю. Правовое регулирование дистанционной (удаленной) работы: вопросы теории и практики (Обзор «круглого стола») // Государство и право. 2021. № 4. С. 155–160. DOI: 10.31857/S102694520014359-5.

Bailey D. E., Kurland N. B. A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work // Journal of Organizational Behavior. 2002. Vol. 23. P. 383–400. DOI: 10.1002/job.144.

Brocklehurs M. The Reality and Rhetoric of New Technology Homeworking: Some Lessons for Personnel Managers // Personnel Review. 1989. Vol. 18(2). P. 1–70.

Brynin M., Haddon L. The character of telework and the characteristics of teleworkers // New Technology, Work and Employment. 2005. Vol. 20. P. 35–36. DOI: 10.1111/j.1468-005X.2005.00142.x.

Garrett R. K., Danzinger J. N. Which telework? Defining and testing a taxonomy of technology-mediated work at a distance // Social Science Computer Review. 2007. Vol. 25(1). P. 35–50. DOI: 10.1177/0894439306293819.

Harish C. Ch. Telework Perspectives of Employers, Managers, and Employees // Impact of Teleworking and Remote Work on Business. 2024. P. 229–244. DOI: 10.4018/979-8-3693-1314-5.ch010.

Hopkins J., Bardoel A. The Future Is Hybrid: How Organisations Are Designing and Supporting Sustainable Hybrid Work Models in Post-Pandemic Australia // Sustainability. 2023. 15(4), 3086. P. 1–21. DOI: 10.3390/su15043086.

Kolomoets E. E., Shonia G. V., Mekhmonov S., Abdulnabi S. M. The Employee's Right to Work Offline: A Comparative Analysis of Legal Frameworks in Different Countries // Revista de Gestão Social e Ambiental. 2023. Vol. 17(5): e03470. P. 1–9. DOI: 10.24857/rgsa.v17n5-009.

Raluca D. The new challenges of hybrid working (part office, part home) // SHS Web of Conferences. 2023. Vol. 177. P. 1–11. DOI: 10.1051/shsconf/202317701002.

Sullivan C. What's in a name? Definitions and conceptualisations of teleworking and homeworking // New Technology, Work and Employment. 2003. Vol. 18. P. 159–164.

## References

Aksenov I. S. (2011) *Osobennosti pravovogo regulirovaniya truda nadomnikov: avtoref. dis. ... kand. jurid. nauk* [Especially legal regulation of labour homeworkers: an abstract of a candidate of legal sciences thesis]. Moscow, 24 p., available at: <https://viewer.rsl.ru/ru/rsl01004847514?page=1&rotate=0&theme=white> (accessed: 04.04.2025).

Anishchenko A. V. (2020) *Rabota iz doma: dokumental'noe oformlenie i nalogooblozhenie* [Working from home: documentation and taxation]. Moscow, Redaktsiya «Rossiiskoi gazety», 160 p. In *SPS «Garant»*.

Bailey D. E., Kurland N. B. (2002) A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work. In *Journal of Organizational Behavior*, vol. 23, pp. 383–400, DOI: 10.1002/job.144.

Brocklehurs M. (1989) The Reality and Rhetoric of New Technology Homeworking: Some Lessons for Personnel Managers. In *Personnel Review*, vol. 18(2), pp. 1–70.

Brynin M., Haddon L. (2005) The character of telework and the characteristics of teleworkers. In *New Technology, Work and Employment*, vol. 20, pp. 35–36, DOI: 10.1111/j.1468-005X.2005.00142.x.

Chucha S. Yu. (2021) Pravovoe regulirovanie distantsionnoi (udalennoi) raboty: voprosy teorii i praktiki (Obzor «kruglogo stola») [Legal regulation of remote work: questions of theory and practice (review of the «round table»)]. In *Gosudarstvo i pravo*, no. 4, pp. 155–160, DOI: 10.31857/S102694520014359-5.

Dudchenko S. V. (2022) Opyt regulirovaniya distantsionnogo truda rabotnikov v zarubezhnykh stranakh [Experience in regulating remote labour of workers in foreign countries]. In *Mezhdunarodnyi nauchno-issledovatel'skii zhurnal*, no. 1–4, pp. 98–100, DOI: <https://doi.org/10.23670/IRJ.2022.115.1.122>.

Filipstova N. A. (2022) Nekotorye voprosy pravovogo regulirovaniya trudovykh otnoshenii s distantsionnymi rabotnikami [Some issues of legal regulation of labour relations with distant employees]. In *Obshchestvo. Zakon. Pravosudie*, no. 1, pp. 35–38.

Garrett R. K., Danzinger J. N. (2007) Which telework? Defining and testing a taxonomy of pechnology-mediated work at a distance. In *Social Science Computer Review*, vol. 25(1), pp. 35–50, DOI: 10.1177/0894439306293819.

Harish C. Ch. (2024) Telework Perspectives of Employers, Managers, and Employees. In *Impact of Teleworking and Remote Work on Business*, pp. 229–244, DOI: 10.4018/979-8-3693-1314-5.ch010.

Hopkins J., Bardoel A. (2023) The Future Is Hybrid: How Organisations Are Designing and Supporting Sustainable Hybrid Work Models in Post-Pandemic Australia. In *Sustainability*, 15(4), 3086, pp. 1–21, DOI: 10.3390/su15043086.

Kichigin S. V. (2021) Voprosy regulirovaniya raboty po sovместitel'stvu otdel'nykh kategorii rabotnikov [Issues of regulation of part-time work of certain categories of employees]. In *Elektronnoe prilozhenie k «Rossiiskomu yuridicheskomu zhurnalu»*, no. 5, pp. 21–27, DOI: 10.34076/22196838\_2021\_5\_21.

Kichigin S. V. (2022) Regulirovanie raboty po sovместitel'stvu otdel'nykh kategorii rabotnikov [On the regulation of part-time work of certain categories of employees]. In *Vestnik Universiteta prokuratury Rossiiskoi Federatsii*, no. 2, pp. 86–92, DOI: 10.13140/RG.2.2.31959.07840.

Kolomoets E. E., Shonia G. V., Mekhmonov S., Abdalnabi S. M. (2023) The Employee's Right to Work Offline: A Comparative Analysis of Legal Frameworks in Different Countries. In *Revista de Gestão Social e Ambiental*, vol. 17(5): e03470, pp. 1–9, DOI: 10.24857/rgsa.v17n5-009.

Kozhevnikov O. A., Chudinovskikh M. V. (2020) Regulirovanie truda distantsionnykh rabotnikov v Rossii i za rubezhom [Regulation of telework in Russia and foreign countries]. In *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Pravo*, vol. 11, no. 3, pp. 563–583, DOI: 10.21638/spbu14.2020.303.

Lyutov N. L. (2021) Novye normy o distantsionnom trude: resheny li starye problemy? [New remote work regulations: have old problems been solved?]. In *Lex Russica*, no. 6, pp. 36–45, DOI: 10.17803/1729-5920.2021.175.6.036-045.

Panarina M. M. (2019) Aktual'nye voprosy distantsionnoi pravovoi raboty yurista: perspektivy razvitiya pravovogo frilansa v sovremennykh usloviyakh [Topical issues of the remote legal work: the development prospects of the legal freelance in modern conditions]. In *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta. Ser.: Pravo*, no. 4, pp. 123–134.

Raluca D. (2023) The new challenges of hybrid working (part office, part home). In *SHS Web of Conferences 177*, pp. 1–11, DOI: 10.1051/shsconf/202317701002.

Semenikhin V. V. (2018) *Komandirovochnye i inye analogichnye raskhody* [Travel and other similar expenses], 7<sup>th</sup> ed., revised and add. Moscow, GrossMedia, ROSBUKh, 730 p.

Semenova I. S., Molodykh M. E. (2021) Voprosy sovershenstvovaniya pravovogo regulirovaniya distantsionnoi raboty [Issues of improving the legal regulation of remote work]. In *Sovremennaya nauka*, no. 1, pp. 13–16, DOI: 10.53039/2079-4401.2021.3.1.002.

Sullivan C. (2003) What's in a name? Definitions and conceptualisations of teleworking and homeworking. In *New Technology, Work and Employment*, vol. 18, pp. 159–164.

Zaichenko E. S. (2011) Trud nadomnikov v Rossii: istoriya razvitiya pravovogo regulirovaniya [Home-workers work in Russia: history of development of legal regulation]. In *Trudy Instituta gosudarstva i prava RAN*, no. 2, pp. 108–118.

Zueva E. S. (2024) Pravovoe regulirovanie prekrashcheniya trudovogo dogovora o distantsionnoi rabote [Legal regulation of termination of an employment contract on remote work]. In *Regulirovanie pravoootnoshenii: problemy teorii i praktiki: conference papers*. Moscow, RGUP, pp. 254–261.

Дата поступления рукописи в редакцию: 09.04.2025

Дата принятия рукописи в печать: 15.06.2025