

УДК 349.2
ББК Х405.118

Ж.С. ВАСИЛЬЕВА, С.Б. ВЕРЕЩАК

ОРГАНИЗАЦИЯ ДИСТАНЦИОННОГО ТРУДА: ПРАКТИКА ПРАВОПРИМЕНЕНИЯ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ

Ключевые слова: дистанционная занятость, дистанционная работа, возмещение расходов, компенсация за использование личного имущества, трудовой договор.

Дистанционная занятость в последние три-пять лет сохраняет устойчивые тенденции к росту. Основной импульс к развитию данный способ организации труда получил в пандемийный и постпандемийный периоды. Несмотря на пересмотр положений данного института в декабре 2020 г., отдельные нормы главы 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации на практике создают ситуации правовой неопределенности, которыми работодатель пользуется в целях экономии ресурсов и получения максимальной отдачи от результатов труда дистанционного работника.

Цель исследования – проанализировать практику правоприменения норм о возмещении расходов дистанционному работнику за использование личного имущества при выполнении трудовой функции и определить тенденции развития законодательства в данной области.

Материалы и методы. Метод контент-анализа использовался для определения подходов правоприменителей (работодателей и судов) к решению проблемы компенсации работнику расходов за использование личного или арендованного им оборудования и средств, необходимых для выполнения трудовой функции дистанционно. Методы анализа, обобщения и сравнения применялись при изучении судебной практики по спорам о возмещении дистанционному работнику расходов за использование личного имущества. Сочетание методов сравнения и системного анализа дало возможность определить дальнейшие пути законодательных решений об организации дистанционного труда. Статистический метод позволил сравнить уровень распространения дистанционной занятости работников с 2019 по 2025 г. Формально-юридический и сравнительно-правовой методы использовались при изучении норм Трудового кодекса Российской Федерации об удаленной работе и особенностей ее регулирования в индивидуально-договорном порядке. Проведен анализ реализации законодательных положений об организации дистанционного труда в текстах трудовых договоров и практики их оценки судами при возникновении споров о возмещении понесенных расходов.

Результаты. В России не уделяется должное внимание проблеме дистанционного труда и трудностям его организации. Тем не менее меняющаяся экономика и уровень цифровизации наглядно демонстрируют, что сегодня для выполнения даже простейших трудовых функций необходимы совершенные орудия работы (телефон, планшет, ноутбук и др.) и средства защиты (антивирус, защищенные флэш-накопители, модули доверенной загрузки, доверенные платформенные модули, системы контроля и управления доступом и др.) и коммуникации. Российская практика в данном направлении показывает, что бремя расходов чаще всего лежит на работнике, который заинтересован выполнять трудовую функцию эффективно, что противоречит сути трудового правоотношения. Такое смещение акцентов объясняется тем, что распространение данного вида занятости в России началось позже, чем в других странах (80–90-е гг. XX вв.). Действующее законодательное регулирование в целом развивается в русле международной практики. Бланкетная формулировка ст. 312.6 Трудового кодекса Российской Федерации, с одной стороны, допускает индивидуально-договорное регулирование данного вопроса, с другой – конкретный работодатель в трудовом договоре с работником избегает или сознательно не включает в него положения, а также не оговаривает в локальных нормативных актах порядок и условия возмещения расходов дистанционного работника, понесенных им в связи с удаленным исполнением трудовых обязанностей. Складывается парадоксальная

ситуация: законодатель считает, что стороны трудового правоотношения самостоятельно должны достичь соответствующего соглашения, а правоприменитель предлагает решать этот вопрос в порядке, предусмотренном трудовым законодательством. В этой связи обращается внимание на риски, которые ложатся бременем на работника: трудовой спор, обращение в суд при невозможности урегулировать возникшие разногласия, сложности доказывания понесенных расходов, удовлетворение требований в части или исходя из минимально признаваемых законодательством затрат. Тенденции законодательных решений должны предполагать формирование прозрачного механизма компенсации понесенных дистанционным работником затрат на орудия труда и средства защиты, используемые для выполнения трудовой функции.

Выводы. Анализ решений судов об организации дистанционного труда подтвердил целесообразность новых законодательных решений посредством императивного закрепления в Трудовом кодексе Российской Федерации перечня обязательных условий трудового договора с дистанционным работником, особенно о порядке, условиях и сроках компенсации затрат, связанных с использованием личного или арендованного оборудования для выполнения трудовой функции.

Введение. Первичное закрепление дистанционного способа организации труда в отечественной правовой системе состоялось в 2013 г. с введением гл. 49.1 в Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ)¹. В течение длительного периода данные нормы не получали широкого применения, однако все изменилось в 2020 г., когда наша страна и в целом мировое сообщество столкнулись с проблемой распространения новой коронавирусной инфекции. Это стало очередным импульсом к внесению законодательных новаций в данную область отношений.

После преодоления кризиса, связанного с распространением инфекции, работать на условиях дистанционной занятости продолжило значительное число работников. Так, до пандемии в 2019 г. в таком режиме работало 215 тыс. человек, в 2020 г. – 1,2 млн человек, в 2022 г. – 1,5 млн человек, самый низкий показатель был зафиксирован в IV квартале 2023 г. – 992 тыс. человек (в то время как в I квартале составлял более 1,36 млн человек) [1]. По данным Росстата, показатель изучаемого вида занятости в 2024 г. составил 2,8 млн человек [10. С. 62]. В территориальном разрезе наибольшее количество работающих на условиях дистанционной занятости приходится на Республику Ингушетию, Хабаровский край, Магаданскую, Московскую, Пензенскую, Псковскую и Тюменскую области [1]. Среди видов экономической деятельности преобладают такие сферы, как профессиональная, научная и техническая. При этом около 67% работающих дистанционно имеют высшее образование и высокий уровень развития цифровых навыков [1; 10. С. 62]. По данным портала hh.ru, в 2025 г. регионами-лидерами по числу размещенных предложений с дистанционным форматом стали Москва (около 25% от всех удаленных вакансий), Санкт-Петербург (6%), Республика Татарстан, Краснодарский край, Свердловская область [2].

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. Фед. закона от 29.12.2025 № 532-ФЗ) // Официальный интернет-портал правовой информации: сайт. URL: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102074279&ysclid=m3nhe1g916683939797> (дата обращения: 21.05.2026).

HR-специалисты отмечают изменение подходов к дистанционной работе. Согласно прогнозу, до 600–800 тыс. человек снизится число работающих полностью дистанционно в 2026 г. [8]. Все чаще работодатели предлагают не полностью удаленный способ организации труда, а комбинированный. Факторами такого смещения акцентов являются снижение производительности труда из-за недостатка коммуникации, вовлеченности и самомотивации работников, увеличение времени принятия решений. В то же время работодатели заинтересованы в повышении эффективности бизнес-процессов и степени вовлеченности в работу. Однако обеспечить это можно только в условиях адекватного регулирования вопросов возмещения дистанционному работнику затрат на оборудование и средства труда.

Цель исследования – проанализировать практику правоприменения норм о возмещении расходов дистанционному работнику за использование личного имущества при выполнении трудовой функции и определить тенденции развития законодательства в данной области.

Материалы и методы. Метод контент-анализа использовался для определения подходов правоприменителей (работодателей и судов) к решению проблемы компенсации работнику расходов за использование личного или арендованного им оборудования и средств, необходимых для выполнения трудовой функции дистанционно. Методы анализа, обобщения и сравнения применялись при изучении судебной практики по спорам о возмещении дистанционному работнику расходов за использование личного имущества. Сочетание методов сравнения и системного анализа позволило определить дальнейшие пути законодательных решений об организации дистанционного труда. Статистический метод позволил сравнить уровень распространения дистанционной занятости с 2019 по 2025 г. Формально-юридический и сравнительно-правовой методы использовались при изучении норм Трудового кодекса Российской Федерации об удаленной работе и особенностей ее регулирования в индивидуально-договорном порядке. Проведен анализ реализации законодательных положений об организации дистанционного труда в текстах трудовых договоров и практики их оценки судами при возникновении споров о возмещении понесенных расходов.

Результаты исследования. Президент России В.В. Путин в июне 2025 г. на пленарном заседании XXVIII Петербургского международного экономического форума подчеркнул необходимость изменения характера занятости и структуры потребления посредством цифровых платформенных решений и донстройки трудового законодательства в интересах людей, создания современных, более привлекательных рабочих мест с высокой производительностью труда, соответствующих новому технологическому укладу [3. С. 3].

Цифровые платформенные решения, с одной стороны, трансформируют формы занятости, с другой – позволяют увидеть, насколько динамика общественных отношений в сфере труда не согласуется с имеющимися законодательными решениями. Они востребованы как работодателями, так и работниками [9]. Для работника удобство заключается в возможности преодоления географической изоляции и установления комфортного графика работы. Преимущества работодателя – получение доступа к широкой сети исполнителей,

ускорение производственных процессов, снижение транзакционных издержек. Однако необходимо учитывать и риски для участников трудовых отношений.

М.В. Мусимович отмечает, что распространение дистанционной и платформенной занятости требует развития адаптивного трудового законодательства, способного обеспечить баланс интересов обеих сторон трудового договора в части вопросов рабочего времени и времени отдыха (право на «цифровое отключение»), условий труда, гарантий и компенсаций, обеспечения безопасности труда [5. С. 426].

Д.Г. Бычков и др. в своем исследовании «Профили самозанятости и платформенной занятости в России» также ключевым фактором риска называют социальную незащищенность наряду с плюсами для рынка труда и экономики в целом [7. С. 340].

Изученные статистические и аналитические данные свидетельствуют о стабильной численности работающих удаленно, хотя тенденции в экономике вносят свои коррективы в соотношение полностью дистанционного и гибридного форматов труда. По данным Росстата, в 2023 г. из общего числа лиц, занятых в дистанционном режиме (3,2 млн чел.), 42,6% (1,3 млн. чел.) работали в гибридном формате. В 2024 г. численность работающих дистанционно составляла 2,8 млн чел., из них 42,4% работали дистанционно несколько дней в неделю [10. С. 62]. В 2026 г. тренд на сохранение дистанционного способа организации труда сохранился. Следует отметить, что он не является для работодателей основным, лишь около 10% штата большинства российских компаний работают в таком режиме [4]. По данным портала hh.ru, в I квартале 2026 г. опубликовано более 1 млн вакансий с работой в офисе, свыше 101 тыс. – с предложением работать полностью дистанционно и более 75 тыс. – в гибридном формате [11].

Сохранение тенденции подобного вида занятости актуализирует проблему организации труда работающих дистанционно. Нормативные положения предусматривают обязанность работодателя обеспечивать такого работника необходимым оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. В то же время по соглашению сторон трудового договора возможно использование для выполнения трудовой функции арендованных или принадлежащих работнику средств с выплатой компенсации и возмещением расходов. При этом порядок, сроки и размеры определяются в договорном порядке. Именно в этой части и начинаются разночтения и трудности получения компенсации за использование личного оборудования.

Чаще всего работодатели ни в коллективном договоре, ни в локальных актах, ни в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему не закрепляют способ возмещения расходов дистанционному работнику. Например, в решении № 2-12858/2024 Сургутского городского суда от 8 июля 2025 г. дистанционным работником было заявлено наряду с другими требование о компенсации расходов за использование личного имущества для выполнения трудовой функции: сотовой связи, интернета, расходов на канцелярские принадлежности и использование оргтехники за каждый календарный месяц в размере 10 000 руб.;

итого 140 000 руб. с 3 июля 2023 г. по день вынесения решения¹. В судебном процессе было установлено, что условиями трудового договора и Положением об оплате труда способ возмещения расходов закреплён не был. В этой связи при определении суммы, подлежащей возмещению, суд руководствовался положениями п. 1 подп. 11.1 ст. 264 Налогового кодекса Российской Федерации, который устанавливает, что при отсутствии договорённостей сторон и документального подтверждения размера произведенных расходов компенсация составляет не более 35 руб. за каждый день выполнения трудовой функции дистанционно². Так, по данным материалов дела, за ноябрь 2024 г. дистанционному работнику были компенсированы расходы за использование личного имущества из расчета 35 руб./день в размере 1 486 руб. 52 коп. Суд признал, что правовых оснований выплаты компенсации в размере 140 000 руб. не имеется.

В другом изученном нами деле трудовым договором была предусмотрена компенсация за использование дистанционным работником личного ноутбука и расходов на сотовую связь. Работник замещал должность бухгалтера, и выполняемые трудовые функции предполагали также расходы на оргтехнику, которые трудовым договором предусмотрены не были. Однако дистанционным работником произведенные расходы были подтверждены, и требования суда в указанной части полностью удовлетворены (решение № 2-455/2025 Дмитровского городского суда от 1 апреля 2025 г.³).

Изучение дела № 2-35/2025 Печорского районного суда от 17 февраля 2025 г. показало, что в трудовом договоре с дистанционным работником (замещаемая должность – менеджер-логист) бланкетным способом со ссылкой на ч. 1 ст. 312.6 ТК РФ была закреплена обязанность работодателя обеспечить его оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. Буквальное толкование текста трудового договора предусматривало только обязательство работодателя обеспечить такого работника доступом к программно-техническим средствам: рабочим чатам ООО «XXX», кабинету АТІ.SU, программе Транс-Менеджер. Вопрос же о предоставлении оборудования для работы с указанным программным обеспечением (ПО) не регулировался⁴.

Таким образом, судебная практика подтверждает, что работники могут не получить возмещение в полном объеме, если условия не прописаны детально.

¹ Решение Сургутского городского суда Ханты-Мансийского автономного округа–Югры № 2-12858/2024 от 08.07.2025 [Электронный ресурс] // Судебные и нормативные акты РФ: сайт. URL: https://sudact.ru/regular/doc/Vbci3U6auTJc/?regular-txt=®ular-case_doc=®ular-lawchunkinfo (дата обращения: 20.05.2026).

² Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ (в ред. Фед. закона от 25.04.2026 № 104-ФЗ) // Официальный интернет-портал правовой информации: сайт. URL: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102067058&intelsearch&ysclid=mpgwk9ymbq611298477> (дата обращения: 20.05.2026).

³ Решение Дмитровского городского суда Московской области № 2-455/2025 от 01.04.2025 [Электронный ресурс] // Судебные и нормативные акты РФ: сайт. URL: https://sudact.ru/regular/doc/VQUB-KxrHct5O/?regular-txt=®ular-case_doc=®ular-lawchunkinfo (дата обращения: 20.05.2026).

⁴ Решение Печорского районного суда Псковской области № 2-35/2025 от 17.02.2025 [Электронный ресурс] // Судебные и нормативные акты РФ: сайт. URL: https://sudact.ru/regular/doc/PejmwzwsX3uQI/?regular-txt=®ular-case_doc=®ular-lawchunkinfo (дата обращения: 20.05.2026).

Действующая редакция ст. 312.6 ТК РФ не предписывает работодателю включать именно в трудовой договор условие о компенсации – это остается на усмотрение сторон. Если стороны не договорились, то работник оказывается в невыгодном положении. Согласно ст. 188 ТК РФ, соглашение о компенсации должно быть оформлено письменно. Если условия компенсации прописаны нечетко или фрагментарно, работник может получить возмещение ниже фактических затрат. Например, не учтены: амортизация оборудования; расходы на интернет, электроэнергию; затраты на ремонт и обслуживание техники. В случае спора работник должен документально подтвердить понесенные расходы (чеки, квитанции, акты выполненных работ и др.). При отсутствии подтверждающих документов суд удовлетворяет требования дистанционного работника с учетом положений п. 1 подп. 11.1 ст. 264 НК РФ (не более 35 руб./день). Обозначенная в законодательстве сумма объективно не отражает реальных затрат дистанционных работников на оборудование и иные средства, необходимые для выполнения своих трудовых обязанностей. Например, стоимость пакета программ Office на 1 год в среднем составляет от 6 000 до 20 000 руб. При этом минимальный пакет необходимого оборудования и ПО для каждого дистанционного работника – это мобильный телефон, ноутбук/планшет с лицензионной операционной системой, доступ к сети «Интернет».

На указанную негативную практику также обратил внимание законодатель. В пояснительной записке к законопроекту № 929192-8 обоснованно отмечается, что стремительное развитие технологий и рабочих процессов требует от сотрудников работы с различными информационными сервисами в режиме реального времени. Многим работникам для выполнения служебных обязанностей необходимо использовать различные технические средства, которые часто принадлежат им самим, а не выдаются работодателем. Это является дополнительной финансовой нагрузкой не только для дистанционных работников, но и тех, кто работает на условиях стандартной занятости [6].

Формально в ст. 312.6 ТК РФ закреплена обязанность работодателя обеспечить дистанционного работника необходимым оборудованием и другими средствами, однако, как показывает практика, откуп законодателя на регулирование данного вопроса в договорном порядке фактически приводит к ущемлению прав работника. Работодатели не только не заинтересованы детально регламентировать данный вопрос (не указывают размер возмещения, сроки и способ), но и всячески уклоняются от этого (посредством закрепления бланкетных формулировок, закрепления условия о предоставлении или компенсации затрат лишь на часть оборудования и ПО).

Не всегда очевидно, как работодатель должен подтверждать факт предоставления оборудования или контролировать использование личного имущества работника для выполнения трудовой функции. Это порождает сложности при доказывании в суде в случае возникновения трудовых споров, что свидетельствует о проблеме учета и контроля использования оборудования. Например, не всегда возможно проверить, использовался ли интернет исключительно для выполнения трудовых задач, а также возникают споры о том, относится ли конкретный расход (например, амортизация ноутбука) к рабочим нуждам.

Решение аналогичной задачи в зарубежных правовых порядках осуществляется в договорном порядке, но при этом императивно закреплён перечень обязательных условий трудового договора с работником, осуществляющим свою трудовую функцию удалённо. Например, ч. 3 ст. 307.2 Трудового кодекса Республики Беларусь закрепляет, что стороны должны определить механизм обеспечения дистанционного работника необходимыми орудиями труда и иными средствами, а также выплаты компенсации в случае использования личного или арендованного оборудования и иных средств¹. Аналогичные законодательные решения содержатся и в Трудовом кодексе Республики Казахстан (ч. 4 ст. 138), при этом в абз. 3 ч. 4 ст. 138 также предусмотрены право работника использовать собственные оборудование, объекты информатизации и иные средства и обязанность работодателя выплачивать компенсацию, размер, порядок и срок выплаты которой устанавливаются соглашением сторон².

Опыт иностранных правовых порядков подтверждает целесообразность четкого закрепления обязанности сторон договориться о механизме компенсации затрат за использование личного оборудования и иных средств в целях выполнения трудовой функции дистанционно.

Выводы. Гармонизации трудового законодательства будут способствовать следующие законодательные решения:

Во-первых, императивно закрепить обязанность работодателя принимать локальные акты о дистанционной работе и определять в них прозрачный механизм компенсации затрат, связанных с использованием личного или арендованного оборудования и иных средств для исполнения трудовых функций. Часть 1 ст. 312.6 ТК РФ предлагаем дополнить предложением следующего содержания: «В локальном нормативном акте работодателя, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, должны быть определены перечень оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и других средств, предоставляемых дистанционному работнику с учетом выполняемой им трудовой функции».

Во-вторых, размер возмещаемых расходов должен быть соразмерен. Обязательным условием трудового договора о дистанционной работе должно быть условие о способе, порядке, сроках и размерах возмещения расходов в случае, если работник использует принадлежащие ему или арендованные им средства и оборудование, без возможности регулирования данного вопроса путем заключения коллективного договора или локального акта.

Часть 2 ст. 312.6 ТК РФ предлагаем изложить в следующей редакции: «В этом случае обязательным для включения в трудовой договор с дистанционным работником является условие об указании способа, порядка, сроков и размеров возмещения расходов, связанных с использованием им для выполнения

¹ Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 № 296-З (в ред. закона от 09.12.2025 № 110-З) // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. URL: <https://pravo.by/-document/?guid=3871&p0=hk9900296> (дата обращения: 20.05.2026).

² Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23.11.2015 № 414-V (в ред. закона от 19.05.2026 № 291-VIII) // ИС «Параграф»6 сайт. URL: https://prg.kz/document/?doc_id=38910832&pos=4;111 (дата обращения: 20.05.2026).

трудовой функции принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств».

Таким образом, предлагаемые меры включают закрепление минимального перечня необходимого оборудования, установление базовых критериев расчета компенсации, обязательное включение условий об обеспечении оборудованием и порядке компенсации в трудовой договор, разработку методических рекомендаций по учету и контролю использования оборудования, введение типовых форм локальных актов о дистанционной работе. Указанные изменения позволяют повысить эффективность организации труда удаленных сотрудников, обеспечить справедливые условия их занятости и предотвратить возможные злоупотребления со стороны работодателя.

Литература

1. Демьянова А.В., Талакаукас Д.С., Покровский С.И. Удаленная занятость в России [Электронный ресурс] // Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики: сайт. URL: <https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/976054144.pdf> (дата обращения: 20.05.2026).
2. Доля вакансий с удаленной работой в России выросла до 10% в 2025 года [Электронный ресурс] // Коммерсантъ. 19.12.2025. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/8295770> (дата обращения: 20.05.2026).
3. Из выступления Президента Российской Федерации на пленарном заседании XXVIII Петербургского международного экономического форума 20 июня 2025 г. [Электронный ресурс] // Автоматизация и повышение производительности труда как факторы социального и экономического развития: материалы к «правительственному часу» в Государственной Думе 14 октября 2025 года. URL: https://parlib.duma.gov.ru/common/upload/verstka/common/mozilla_pdf/-web/viewer.html?file=https://parlib.duma.gov.ru/common/upload/document_pravchas/I_Mater_k_-_prav_chasu_v_GD_141025.pdf?dv=1 (дата обращения: 20.05.2026).
4. Курмукова А. Удаленка становится бонусом. [Электронный ресурс] // Коммерсантъ. 2026. 11 марта. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/8498473?ysclid=mpg2adad2o172852627> (дата обращения: 20.05.2026).
5. Мусимович М.В. Цифровизация рынка труда: потенциальные перспективы и риски для участников трудовых отношений // Экономика труда. 2025. Т. 12, № 4. С. 417–434.
6. Пояснительная записка к законопроекту № 929192-8 «О внесении изменений в статьи 57 и 188 Трудового кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Система обеспечения законодательной деятельности: сайт. URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/929192-8> (дата обращения: 20.05.2026).
7. Профили самозанятости и платформенной занятости в России / Д.Г. Бычков, Е.Е. Гришина, О.А. Феоктистова и др. // Уровень жизни населения регионов России. 2024. Т. 20, № 3. С. 339–355.
8. Самойлова Д. Россиян предупредили о массовом сокращении удаленной работы [Электронный ресурс] // Газета.RU. 2026. 14 мая. URL: <https://www.gazeta.ru/social/news/2026/05/14/-28461823.shtml?ysclid=mpg23wq59w556693422> (дата обращения: 20.05.2026).
9. Скопинцева Е. Трудовой рынок-2025: платформы, автоматизация и сокращение неравенства [Электронный ресурс] // Экономика и жизнь. 2025. 26 сент. URL: <https://www.eg-online.ru/article/499790/> (дата обращения: 21.05.2026).
10. Труд и занятость в России. 2025: статистический сборник. М.: Росстат, 2025. 174 с. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Trud_2025.pdf (дата обращения: 20.05.2026).
11. Черникова Я. Стоп удаленка: в России растет популярность гибридного формата работы. [Электронный ресурс] // Известия. 2026. 18 марта. URL: <https://iz.ru/2060982/iana-chernikova/stop-udalenska-v-rossii-rastet-populiarnost-gibridnogo-formata-raboty> (дата обращения: 20.05.2026).

ВАСИЛЬЕВА ЖАННА СЕРГЕЕВНА – кандидат исторических наук, доцент кафедры публичного права, Чувашский государственный университет, Россия, Чебоксары (kaf_advok@mail.ru; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1880-3309>).

ВЕРЕЩАК СВЕТЛАНА БОРИСОВНА – кандидат юридических наук, доцент, заведующая кафедрой теории и истории государства и права, Чувашский государственный университет, Россия, Чебоксары (veres_k@mail.ru; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9335-2501>).

Jeanne S. VASILIEVA, Svetlana B. VERESHCHAK

**ORGANIZATION OF DISTANCE LABOR:
LAW ENFORCEMENT PRACTICE AND DEVELOPMENT TRENDS**

Key words: distance employment, remote work, reimbursement of expenses, compensation for the use of personal property, employment contract.

Distance employment has maintained steady growth trends over the past three to five years. The main impetus for the development of this method of labor organization was received during the pandemic and post-pandemic periods. Despite the revision of provisions of this institute in December 2020, certain provisions of Chapter 49.1 of the Labor Code of the Russian Federation in practice create situations of legal uncertainty that the employer uses in order to save resources and maximize the benefits of the remote worker's work.

The purpose of the study is to analyze the practice of law enforcement of norms on reimbursement of expenses to a remote worker for the use of personal property in performing his work function and to identify trends in the development of legislation in this area.

Materials and methods. The content analysis method was used to determine the approaches of law enforcement agencies (employers and courts) to solving the problem of compensating the employee for the use of personal or rented equipment and facilities necessary to perform the work function remotely. The methods of analysis, generalization and comparison were used in the study of judicial practice in disputes over compensating a remote worker for the use of personal property. The combination of comparison methods and system analysis made it possible to determine further ways of legislative decisions on distance labor organization. The statistical method gave the opportunity to compare the spread of remote employment of workers from 2019 to 2025. Formal legal and comparative legal methods were used in studying the norms of the Labor Code of the Russian Federation on remote work and the specifics of its regulation in an individually contractual manner. The analysis of implemented legislative provisions on distance work organization in the texts of employment contracts and the practice of their assessment by the courts in the event of disputes over reimbursement of expenses is carried out.

Results. In Russia, due attention is not paid to the problem of remote work and the difficulties of its organization. Nevertheless, changing economy and the level of digitalization clearly demonstrate that today, even the simplest work functions require advanced tools (phone, tablet, laptop, etc.) and protective equipment (anti-virus, secure flash drives, trusted download modules, trusted platform modules, access control and management systems, etc.) and communications. Russian practice in this area shows that the burden of expenses most often lies on an employee who is interested in performing a labor function effectively, which contradicts the essence of the employment relationship. This shift in emphasis is explained by the fact that the spread of this type of employment in Russia began later than in other countries (80–90s of the XX century). Current legislative regulation is generally developing in line with international practice. Blanket wording of article 312.6 of the Labor Code of the Russian Federation, on the one hand, allows for individual contractual regulation of this issue, on the other hand, a specific employer in an employment contract with an employee avoids or deliberately does not include provisions in it, and also does not specify in local regulations the procedure and conditions for reimbursement of expenses incurred by a remote employee in connection with remote performance of work duties. A paradoxical situation is emerging: the legislator believes that the parties to an employment relationship must independently reach an appropriate agreement, and the law enforcement officer suggests resolving this issue in accordance with the procedure provided for by labor legislation. In this regard, attention is drawn to the risks that place a burden on the employee: a labor dispute, going to court if it is impossible to resolve the differences that have arisen, difficulties in proving the costs incurred, satisfaction of claims in part or based on the minimum costs recognized by law. Trends in legislative decisions should involve forming a transparent mechanism for compensating the costs incurred by a remote worker for tools and protective equipment used to perform a labor function.

Conclusions. The analysis of court decisions on remote work organization confirmed the expediency of new legislative decisions by mandating in the Labor Code of the Russian Federation a list of mandatory conditions of an employment contract with a remote worker, especially on the procedure, conditions and terms of compensating for the costs associated with the use of personal or rented equipment to perform a labor function.

References

1. Dem'yanova A.V., Talakauskas D.S., Pokrovskii S.I. *Udalennaya zanyatost' v Rossii* [Remote employment in Russia]. Available at: <https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/976054144.pdf> (Accessed Date: 2026, May 20).
2. *Dolya vakansii s udalennoi rabotoi v Rossii vyroslo do 10% v 2025 goda* [Vacancy rate with remote work in Russia increased to 10% in 2025]. *Kommersant*, 2025, Dec. 19. Available at: <https://www.kommersant.ru/doc/8295770> (Accessed Date: 2026, May 20).
3. *Iz vystupleniya Prezidenta Rossiiskoi Federatsii na plenarnom zasedanii XXVIII Peterburgskogo mezhdunarodnogo ekonomicheskogo foruma 20 iyunya 2025 g.* [From the speech of the President of the Russian Federation at the plenary session of the XXVIII St. Petersburg International Economic Forum on June 20, 2025]. In: *Avtomatizatsiya i povyshenie proizvoditel'nosti truda kak faktory sotsial'nogo i ekonomicheskogo razvitiya: materialy k "pravitel'stvennomu chasu" v Gosudarstvennoi Dume 14 oktyabrya 2025 goda* [Automation and labor productivity improvement as factors of social and economic development: Materials for the Government Hour in the State Duma on October 14, 2025]. Available at: https://parlib.duma.gov.ru/common/upload/verstka/common/mozilla_pdf/web-viewer.html?file=https://parlib.duma.gov.ru/common/upload/document_pravchas/I_Mater_k_prav_c_hasu_v_GD_141025.pdf?dv=1 (Accessed Date: 2026, May 20).
4. Kurmukova A. *Uдаленка становится бонусом* [Getting deleted becomes a bonus]. *Kommersant*, 2026, March 11. Available at: <https://www.kommersant.ru/doc/8498473?ysclid=mpg2-adad2o172852627> (Accessed Date: 2026, May 20).
5. Musimovich M.V. *Tsifrovizatsiya rynka truda: potentsial'nye perspektivy i riski dlya uchastnikov trudovykh otnoshenii* [Digitalization of the labor market: potential prospects and risks for participants in labor relations]. *Ekonomika truda*, 2025, vol. 12, no. 4, pp. 417–434.
6. *Poyasnitel'naya zapiska k zakonoproektu № 929192-8 «O vnesenii izmenenii v stat'i 57 i 188 Trudovogo kodeksa Rossiiskoi Federatsii»* [Explanatory Note to Draft Law No. 929192-8 "On Amendments to Articles 57 and 188 of the Labor Code of the Russian Federation"]. Available at: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/929192-8> (Accessed Date: 2026, May 20).
7. Bychkov D.G., Grishina E.E., Feoktistova O.A. et al. *Profili samozanyatosti i platformennoi zanyatosti v Rossii* [Profiles of self-employment and platform employment in Russia]. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii*, 2024, vol. 20, no. 3, pp. 339–355.
8. Samoilova D. *Rossiyan predupredili o massovom sokrashchenii udalennoi raboty* [Russians have been warned about a massive reduction in remote work]. *Gazeta.RU*, 2026, May, 14. Available at: <https://www.gazeta.ru/social/news/2026/05/14/28461823.shtml?ysclid=mpg23wq59w556693422> (Accessed Date: 2026, May 20).
9. Skopintseva E. *Trudovoi rynek-2025: platformy, avtomatizatsiya i sokrashchenie neravenstva* [Labor Market 2025: Platforms, automation, and reducing inequality]. *Ekonomika i zhizn'*, 2025, Sept. 26. Available at: <https://www.eg-online.ru/article/499790/> (Accessed Date: 2026, May 20).
10. *Trud i zanyatost' v Rossii. 2025: statisticheskii sbornik* [Labor and employment in Russia. 2025: statistical collection]. Available at: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Trud_2025.pdf (Accessed Date: 2026, May 20).
11. Chernikova Ya. *Stop udalenka: v Rossii rastet populyarnost' gibridnogo formata raboty* [Stop remote: hybrid work format is growing in popularity in Russia]. *Izvestiya*, 2026, March 18. Available at: <https://iz.ru/2060982/iana-chernikova/stop-udalenka-v-rossii-rastet-populyarnost-gibridnogo-formata-raboty> (Accessed Date: 2026, May 20).

JEANNE S. VASILIEVA – Candidate of Historical Sciences, Associate Professor, Department of Public Law, Chuvash State University, Russia, Cheboksary (kaf_advok@mail.ru; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1880-3309>).

SVETLANA B. VERESHCHAK – Candidate of Law Sciences, Associate Professor, Head of the Department of Theory and History of State and Law, Chuvash State University, Russia, Cheboksary (veres_k@mail.ru; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9335-2501>).

Формат цитирования: Васильева Ж.С., Верещак С.Б. Организация дистанционного труда: практика правоприменения и тенденции развития [Электронный ресурс] // *Oeconomia et Jus*. 2026. № 3. С. 71–80. URL: <https://oecomia-et-jus.ru/single/2026/3/6>. DOI: 10.47026/2499-9636-2026-3-71-80.