Кадралиев Алтынбек Тюлюгенович,
магистрант, филиал РАНХиГС
Волгоградский институт управления

УДАЛЁННАЯ ЗАНЯТОСТЬ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Аннотация. Статья посвящена анализу правового регулирования удалённой занятости в Российской Федерации и перспектив его развития. Структура работы дифференцирована на два относительно автономных проблемно-тематических кластера: институт традиционного дистанционного труда и феномен платформенной занятости. В рамках первого сегмента автором акцентируется внимание на детерминации процесса детерриториализации трудовой функции, порождающего доктринальные и практические коллизии между устоявшимися правоприменительными (судебными) подходами, фискальным законодательством и официальными интерпретациями ФНС России относительно правового статуса стационарного рабочего места. Второй исследовательский блок посвящён критическому осмыслению гражданско-правовой конструкции «партнёра-исполнителя» в контексте распределения деликтной ответственности, при котором цифровые платформы фактически исключаются из круга субъектов деликтных обязательств перед третьими лицами. Отдельно систематизированы три доктринальных подхода к природе удалённой и платформенной занятости: традиционалистский, либерально-регуляторный и синтезный. В качестве итогового резюме сформулировано положение о детерминированной необходимости нивелирования межотраслевых девиаций и противоречий в сегменте дистанционных трудовых отношений, а также о поиске оптимального консенсуса между диспозитивной гибкостью гражданско-правового моделирования и обеспечением императивного минимума социальных преференций и гарантий для субъектов платформенного оперирования.

Ключевые слова: Удалённая занятость, дистанционная работа, платформенная занятость.

Изучение нормативной базы, материалов судебной практики и доктринальных источников даёт основание говорить о двух относительно самостоятельных блоках проблем, которые сегодня определяют содержание института удалённой занятости в России. Первый связан с «классической» дистанционной работой, урегулированной главой 49.1 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ). Второй – с платформенной занятостью, правовой режим которой регулирует Федеральный закон от 31.07.2025 № 289-ФЗ «Об отдельных вопросах регулирования платформенной экономики в Российской Федерации» (далее – Закон № 289-ФЗ), вступивший в силу с 1 октября 2026 г.

Несмотря на то, что термин «дистанционная работа» получил легальное закрепление, а Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ существенно обновил регулирование дистанционной (удалённой) работы и временного перевода на неё по инициативе работодателя в исключительных случаях, данный сегмент по-прежнему содержит ряд неразрешённых противоречий.

Центральным из них остаётся ослабление территориальной привязки трудовой функции. Судебная практика 2024-2025 гг. последовательно исходит из того, что местом работы дистанционного сотрудника признаётся место его фактического нахождения. Налоговое же законодательство (ст. 208 НК РФ в редакции 2025 г.) относит доходы, полученные от российского работодателя, к доходам от источников в РФ независимо от места выполнения работы [1]. На этом фоне возникает коллизия при начислении районных

коэффициентов и северных надбавок: Роструд и Верховный Суд РФ настаивают на применении коэффициентов по месту жительства работника, тогда как налоговые органы ориентируются на место нахождения работодателя.

Отдельного внимания заслуживает вопрос об обособленном подразделении. Признание удалённого рабочего места обособленным подразделением влечёт дополнительные налоговые обязанности, однако ФНС в письме от 14.10.2020 № СД-4-3/16830@ разъяснила, что удалённое рабочее место таковым не является. В условиях трансграничной мобильности, прежде всего релокации сотрудников за рубеж, этот пробел приобретает характер системной угрозы налоговой безопасности [2].

Платформенная занятость как новая конструкция отношений. Закон №289-ФЗ, принятый 31 июля 2025 г., формирует принципиально иную модель регулирования [3]. Он вводит фигуру «партнёра-исполнителя» – физического лица, индивидуального предпринимателя или самозанятого, который выполняет работы или оказывает услуги при посредничестве цифровой платформы. Существенно, что эта конструкция прямо определяется как гражданско-правовая и не приравнивает курьера, водителя или мастера к работнику, состоящему в трудовых отношениях.

Основная проблематика здесь связана с деликтной ответственностью. Как отмечают эксперты РАПСИ, при причинении вреда третьим лицам (например, при наезде курьера на электросамокате на пешехода) ответственность несёт непосредственно исполнитель как владелец источника повышенной опасности (ст. 1079 ГК РФ) [4]. Платформа в этой схеме фактически не участвует, что порождает зону безответственности.

В науке трудового права сложилось несколько конкурирующих позиций относительно правовой природы удалённой и платформенной занятости. Условно их можно свести к трём подходам.

Первый – традиционалистский (консервативно-трудовой), ориентированный на максимальный уровень защиты прав работников. Его сторонники (С.Ю. Головина, Н.В. Закалюжная, Т.Ю. Коршунова) настаивают на распространении на удалённых работников всей совокупности гарантий ТК РФ, включая рабочее время, время отдыха, охрану труда и социальное страхование (ст. 21 ТК РФ) [5, 6, 7]. По их мнению, специфика выполнения трудовых обязанностей вне офиса не должна умалять базовых прав, установленных для всех категорий граждан. Применительно к платформенной занятости представители этого направления обосновывают необходимость переквалификации договоров с партнёрами-исполнителями в трудовые при наличии таких признаков, как регулярность выплат, контроль со стороны алгоритма платформы и подчинение внутреннему распорядку. Федерация независимых профсоюзов России в заявлении от 17.11.2025 поддержала эту позицию, предложив включить в ТК РФ отдельную главу о платформенных работниках [8].

Второй – либерально-регуляторный (проконкурентный) подход, представленный позицией Минэкономразвития и разработчиками Закона № 289-ФЗ. Согласно ему, платформенная занятость является самостоятельным институтом гражданско-правовых отношений, обеспечивающим гибкость рынка труда. Исполнитель (партнёр) сохраняет статус самозанятого или индивидуального предпринимателя и не претендует на больничные, отпуска и трудовой стаж, но получает взамен свободу графика и возможность работать одновременно на нескольких платформах. Закон № 289-ФЗ закрепляет именно этот подход, устанавливая прозрачность алгоритмов (требование раскрытия критериев ранжирования товаров и заказов) и обязательный досудебный порядок обжалования санкций.

Третий – синтезный (компромиссный) подход. Авторы публикаций в «Вестнике Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)» и ряда статей (О.В. Чесалина, А.Р. Пурге) предлагают компромиссную модель: не отказываясь от гражданско-правовой конструкции

платформенной занятости, ввести для цифровых платформ ограниченный объём трудовых гарантий – обязательное страхование жизни и здоровья исполнителя за счёт оператора, право на минимальный оплачиваемый перерыв, обязанность платформы расследовать несчастные случаи [9]. Этот подход частично реализован в корпоративных практиках: например, «Яндекс Доставка» с 2022 г. ввела автоматическое страхование курьеров с момента принятия заказа до его передачи получателю [10].

Таким образом, развитие института удалённой занятости в России идёт по двум направлениям, каждое из которых обладает собственной логикой и собственными пробелами. Если в сфере дистанционной работы ключевой задачей остаётся устранение коллизий между трудовым, налоговым и миграционным регулированием, то в сфере платформенной занятости на первый план выходит поиск баланса между гибкостью гражданско-правовой модели и минимальными социальными гарантиями для исполнителей. Доктринальный спор о природе этих отношений, вероятно, будет определять содержание дальнейших законодательных изменений.

Список литературы:

1. Дистанционная работа: особенности приёма, перевода, увольнения // URL:https://www.consultant.ru/law/podborki/rajonnyj_kojefficient_dlya_sotrudnikov_na_udalenke/.
2. Подборка судебных решений за 2025 год: Статья 312.1 «Общие положения» главы 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников» Трудового кодекса РФ // URL: https://www.consultant.ru/law/podborki/distancionnaya_rabota_sotrudnika_obosoblennoe_podrazdelenie/.
3. Федеральный закон № 289-ФЗ от 31.07.2025 «Об отдельных вопросах регулирования платформенной экономики в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 04.08.2025. № 31. Ст. 4643.
4. Платформенная занятость: кто в ответе за курьера, пункт выдачи и алгоритм // URL: http://rapsinews.ru/legislation_publication/20260608/311915702.html.
5. Коршунова Т.Ю. Договор о дистанционной работе как способ оформления нетипичных трудовых отношений // Журнал российского права. 2020. № 2. С. 112.
6. Головина С.Ю. Влияние либерализации трудового законодательства на качество трудовой жизни (на примере России и Казахстана) // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 4. С. 12.
7. Закалюжная Н.В. Правовое положение работника в дистанционном правоотношении // Вестник БГУ. 2015. № 1. С. 1.
8. URL: https://msk1.ru/text/job/2025/11/17/76125458/.
9. Новые правила игры для участников платформенной экономики // URL: https://www.advgazeta.ru/ag-expert/advices/novye-pravila-igry-dlya-uchastnikov-platformennoy-ekonomiki/#mobile-menu.
10. Там же.