

Пашаев Араз Надир оглу,

заочный докторант кафедры трудового и экологического права
юридического факультета Бакинского государственного университета
E-mail: araz.pashayev83@gmail.com

УДК 349.2

DOI: <https://doi.org/10.30546/2218-9130.007.2026.9218>

К ВОПРОСУ О СОДЕРЖАНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА О ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РОССИИ, КИРГИЗИИ, КАЗАХСТАНА И АЗЕРБАЙДЖАНА

Açar sözlər: əmək qanunvericiliyi, əmək müqaviləsi, işçi, işəgötürən, məsafədən iş.

Ключевые слова: трудовое законодательство, трудовой договор, работник, работодатель, дистанционная работа.

Keywords: labor legislation, employment contract, employee, employer, remote work.

Законом АР от 30 декабря 2025 года № 332-VIIQD, вступившим в силу 16 января 2026 года, в Трудовой кодекс АР в связи с введением регулирования удаленной работы были внесены следующие нормы:

- п.9-2 ст.3 ТК АР: удаленная работа (дистанционная) — выполнение трудовой функции с использованием электронных, программно-технических, телекоммуникационных и иных соответствующих средств вне предприятия или рабочих мест, создан-

ных работодателем — физическим лицом, в другом месте, подходящем для выполнения работ (оказания услуг);

- ч. 2 ст.55 ТК АР: дополнительные условия труда в связи с выполнением трудовых функций в форме удаленной (дистанционной) работы определяются трудовым договором по взаимному согласию сторон.

Представляется, что принятие названных норм создает правовую основу для дальнейшего нормотворчества в сфере правового регулирования дистанционного труда в Азербайджанской Республике.

Это будет способствовать приоритетам трансформации экономики Азербайджана с целью ее более полного включения в систему международного разделения труда, созданию динамичного и инклюзивного общества, основанного на социальной справедливости, формированию конкурентоспособного человеческого капитала и привлечению современных инноваций, что может способствовать

укреплению экономической устойчивости страны.

Полагаем, что содержание трудового договора с дистанционным работником, прежде всего, является реализацией принципа свободы труда, согласно ст. 35 Конституции Азербайджанской Республики и ч. 3 ст. 2 Трудового кодекса Азербайджанской Республики. Кроме того, это форма права на труд, которая определена ст. 4 Закона Азербайджанской Республики «О занятости» от 29.06.2018 № 1196-VQ. Необходимо также отметить, что трудовой договор с дистанционным работником отражает основные условия трудовых отношений, права и обязанности сторон (п. 5 ст. 3, ст. 42 ТК Азербайджанской Республики). Трудовой договор с дистанционным работником представляет собой письменный документ, имеющий обязательные реквизиты (ст. 43 ТК АР). В настоящее время договор о дистанционном труде является также формой существования трудовых правоотношений (п. 4.1. ст. 3 ТК АР). Представляется, что такая конструкция может быть воспринята законодателем для внесения дополнений в ТК АР новой главой о дистанционном труде в Азербайджанской Республике.

Изучение законодательства различных стран позволило экспертам Международной организации труда (МОТ) установить, что для обозначения дистанционной работы государствами используются понятия:

- дистанционная работа;
- телеработа;
- работа на дому;
- надомничество.

Удаленная работа, телеработа, работа на дому и надомничество — это взаимосвязанные понятия, которые частично пересекаются. Их особенностью является то, что работник выполняет свои трудовые обязанности вне офиса работодателя.

По мнению экспертов международных организаций, удаленная работа в последующие годы будет все более востребованным режимом работы, причем как гибридная форма (дом, офис), так и полная (работа из дома) [1].

Заключая трудовой договор с дистанционным работником, следует учитывать ряд юридических моментов.

Как известно, в содержание трудового договора включаются реквизиты, обязательные и дополнительные условия. Поэтому при заключении трудового договора с дистанционным работником необходимо отразить особенности такой работы, указав их в трудовом договоре.

В различных государствах существуют свои особенности содержания такого договора.

Следует отметить, что в Российской Федерации вопрос об охране труда дистанционного работника решен весьма схематично, посредством фактического перечисления соответствующих обязанностей работодателя, закрепленных в общей форме в ст. 214 ТК РФ.

Это — обязанности по расследованию и учету несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм); расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов

исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки принятие мер по результатам их рассмотрения; расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 214, 312.7 ТК РФ).

Трудовое законодательство Кыргызской Республики в главе 15 «Особенности регулирования труда работников, выполняющих дистанционную работу» Трудового кодекса Кыргызской Республики от 23 января 2025 г. № 23 [2] (далее: ТК КР) регулирует содержание трудовых отношений с дистанционным работником следующим образом.

Условия работы между работодателем и работником, выполняющим дистанционную работу, определяются трудовым договором. Заключение трудового договора с работником, выполняющим дистанционную работу, допускается как при личном присутствии работника, так и оформлением трудового договора в электронном виде (ст. 184 ТК КР).

Трудовым договором, заключаемым по нормам ТК КР между дистанционным работником и работодателем, устанавливаются условия:

- 1) выполнение дистанционной работы на постоянной основе или комбинированная дистанционная работа;
- 2) дополнительные условия об обязанностях работника, выполняющего дистанцион-

ную работу, использования при исполнении трудовых обязанностей оборудования, объектов информатизации, предоставленных или рекомендованных работодателем;

- 3) порядок и сроки обеспечения работников, выполняющих дистанционную работу, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей оборудованием, объектами информатизации и иными средствами, порядок и сроки представления ими отчетов о выполненной работе, размеры, порядок и сроки выплаты компенсаций за использование данными работниками собственного оборудования, объектов информатизации, а также иных расходов, связанных с выполнением дистанционной работы, определяются трудовым договором;

- 4) способы и периодичность взаимодействия работника, выполняющего дистанционную работу, с работодателем;

- 5) учет рабочего времени и времени отдыха;

- 6) обязанности работодателя по охране труда, установленные ТК КР.

Особо следует заметить, что статья 1 ТК КР «Основные понятия, используемые в настоящем кодексе» раскрывает понятие не только «дистанционной работы» как «выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне местонахождения работодателя при условии использования для выполнения данной трудовой функции и осуществления между работодателем и работником взаимодействия по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных технологий».

В ст. 1 ТК КР раскрыто и понятие «комбинированной дистанционной работы» как «выполнение определенной трудовым договором трудовой функции, как по месту нахождения работодателя, так и посредством дистанционной работы».

В Трудовом кодексе Республики Казахстан от 23 ноября 2015 г. № 414-V-ЗРК [3] (далее:

ТК РК) сказано, что при заключении трудового договора с дистанционным работником необходимо указать следующие условия:

1) основание временного установления дистанционной работы и (или) комбинированной дистанционной работы;

2) срок дистанционной работы и (или) комбинированной дистанционной работы, не превышающий даты устранения случая, послужившего основанием для временного установления дистанционной работы и (или) комбинированной дистанционной работы.

3) обязанность работодателя обеспечить работника необходимыми для выполнения трудовых обязанностей оборудованием, объектами информатизации в соответствии с законодательством РК об информатизации, услугами связи и иными средствами. Работодатель несет расходы по их установке и обслуживанию;

4) в случае, когда работник для выполнения трудовых обязанностей использует собственные оборудование, объекты информатизации в соответствии с законодательством РК об информатизации и иные средства, а также несет расходы по оплате услуг связи, работодателем выплачивается компенсация, размер, порядок и срок выплаты которой устанавливаются по соглашению с работником;

5) устанавливается фиксированный учет рабочего времени с соблюдением ограничений ежедневной продолжительности рабочего времени, особенности контроля за которым определяются в трудовом договоре или в акте работодателя. Работник в пределах рабочего времени должен находиться в режиме доступности для связи с работодателем. Работодатель не вправе требовать нахождения работника в режиме доступности вне рабочего времени;

6) в целях обеспечения безопасности и охраны труда работников в период выполнения ими дистанционной работы работодатель

исполняет обязанности, предусмотренные подп. 2), 3), 8), 10), 11), 14), 16) и 17) п. 2 ст. 182 ТК РК.

Проведенный выше анализ трудового законодательства четырех государств (Кыргызстана, России, Казахстана и Азербайджана) показывает, что нормы, регулирующие дистанционный труд, относятся к числу специальных норм, то есть норм, предусматривающих особенности правового регулирования дистанционного труда по сравнению с «обычными» нормами, применяемыми к другим работникам.

Вместе с тем указанные правовые нормы имеют и общие черты, например, содержат требование о заключении трудового договора в письменной форме, что можно сделать и дистанционно. В трудовом договоре с дистанционным работником должны быть отражены обязательные условия о взаимодействии работника и работодателя, обязанности работодателя по охране труда, обеспечении работника необходимым оборудованием, указан срок дистанционной работы. Особенности дистанционной работы отражаются в трудовом договоре с таким работником и в локальных нормативных актах.

Особенностью содержания трудового договора о дистанционной работе в законодательстве отдельных государств является то, что только российское трудовое законодательство предусматривает обязанность указывать в трудовом договоре с дистанционным работником дополнительные основания для расторжения трудового договора по инициативе работодателя. В законодательстве Кыргызской Республики также особо отмечается, что заключение трудового договора с работником, выполняющим дистанционную работу, может осуществляться как в личном присутствии работника, так и путем оформления трудового договора в электронной форме (ст. 184 ТК КР).

Список использованной литературы:

1. См.: Remote work, telework, work at home and homebased work. 21st International Conference of Labour Statisticians Geneva, 11-20 October 2023 // <https://www.ilo.org/publications/defining-and-measuring-remote-work-telework-work-home-and-home-based-work> (дата обращения: 20.01.2026).
2. Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч.1). Ст. 3.
3. «Эркин Тоо». 28 января 2025 г. № 6.
4. Ведомости Парламента РК. 2015. № 22-IV. Ст. 151.

Paşayev Araz Nadir oğlu,

Bakı Dövlət Universitetinin Əmək və ekologiya hüququ
kafedrasının qiyabi doktorantı

**MƏSAFƏDƏN İŞ ÜZRƏ ƏMƏK MÜQAVİLƏSİNİN MƏZMUNUNA DAİR:
RUSİYA, QIRĞIZISTAN, QAZAXISTAN VƏ AZƏRBAYCAN
ƏMƏK QANUNVERİCİLİYİNİN MÜQAYİSƏLİ TƏHLİLİ**

XÜLASƏ

2026-cı ilin yanvar ayında Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyində dəyişikliklər baş vermiş, bu dəyişikliklər məsafədən işin hüquqi tənzimlənməsi məsələlərinə də toxunmuşdur. Bu baxımdan, məsafədən iş üzrə əmək müqaviləsinin bağlanması zamanı yaranan bəzi məsələlər digər ölkələrin, xüsusilə Rusiya, Qırğızıstan və Qazaxıstan əmək qanunvericiliyindəki müvafiq hüquqi normalarla müqayisəli təhlil əsasında şərh edilmişdir.

Pashayev Araz Nadir,

PPart-time PhD student, Department of Labor and
Environmental Law, Baku State University

**ON THE CONTENT OF THE EMPLOYMENT CONTRACT FOR REMOTE
WORK: A COMPARATIVE ANALYSIS OF THE LABOUR LEGISLATION
OF RUSSIA, KYRGYZSTAN, KAZAKHSTAN, AND AZERBAIJAN**

SUMMARY

In January 2026, amendments were made to the legislation of the Republic of Azerbaijan, which also affected issues concerning the legal regulation of remote work. Therefore, the article addresses certain issues arising in the conclusion of an employment contract for remote work, based on a comparative analysis with the relevant legal provisions in the labor legislation of other countries, in particular, Russia, Kyrgyzstan, and Kazakhstan.

Redaksiyaya daxilolma tarixi: 15.06.2026

Təkrar işlənməyə göndərilmə tarixi: 29.07.2026

Çapa qəbul olunma tarixi: 29.07.2026