

АКСЕНОВ Илья Сергеевич,
адвокат, кандидат юридических наук,
e-mail: nauka_lo@mail.ru

ЗАКЛЮЧЕНИЕ И РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С НАДОМНИКОМ

Аннотация. Статья посвящена комплексному исследованию правовых проблем заключения и расторжения трудового договора с надомниками. Автор анализирует теоретические подходы к определению правовой природы трудового договора как центрального института трудового права, выполняющего социально-экономическую функцию и обеспечивающего баланс между единством и дифференциацией правового регулирования. В работе рассматриваются специфические условия трудового договора с надомниками (место исполнения трудовой функции, режим рабочего времени, допустимые для надомников трудовые функции), уделяется внимание дискуссионным вопросам применения статьи 312 ТК РФ о дополнительных основаниях расторжения трудового договора. На основе анализа судебной практики за 2017–2025 годы выявляются правовые позиции по вопросам условий трудового договора с надомником.

Ключевые слова: надомный труд, трудовой договор, расторжение трудового договора, заключение трудового договора, трудовой спор.

AKSENOV Ilya Sergeevich,
lawyer, Candidate of Law

CONCLUSION AND TERMINATION OF AN EMPLOYMENT CONTRACT WITH A HOMEWORKER

Annotation. The article is devoted to a comprehensive study of the legal problems of concluding and terminating an employment contract with homeworkers. The author analyzes theoretical approaches to defining the legal nature of an employment contract as a central institution of labor law that performs a socio-economic function and ensures a balance between unity and differentiation of legal regulation. The paper examines the specific conditions of an employment contract with homeworkers (place of performance of the work function, working hours, permissible work functions for homeworkers), and focuses on controversial issues of the application of Article 312 of the Labor Code of the Russian Federation on additional grounds for termination of an employment contract. Based on the analysis of judicial practice for 2017–2025, legal positions on the terms of an employment contract with a homemaker are identified.

Key words: home-based work, employment contract, termination of an employment contract, conclusion of an employment contract, labor dispute.

Центральной категорией трудового права является трудовой договор, который на современном этапе развития трудового права приобретает фундаментальную социально-экономическую функцию, истоки которой лежат в идее «гарантирования» защиты интересов трудящихся путем определения и обеспечения более благоприятных экономических и нормативных условий для работника, а также в определенных случаях прекращения трудовых отношений (например, увольнение по собственному жела-

нию). Значительная часть ученых считает трудовой договор наиболее подходящей юридической конструкцией для правового описания отношений между работодателем и работником и для обобщения многочисленных эффектов, которые правовая система признает в этих отношениях, включая наделение работодателя управленческой властью и определения меры взаимных обязательств [1]. Трудовой договор определяет сферу ответственности подчиненного работника и устанавливает границы подчиненности, явля-

ется основным инструментом защиты личной сферы работника, интегрирует в себя обязательные положения закона и коллективных договоров, не теряя при этом своей природы как акта частной автономии, выражающим волю и согласованные интересы работника и работодателя [2].

В науке трудового права трудовой договор рассматривается в качестве ключевого инструмента реализации принципа единства и дифференциации правового регулирования, поскольку в данном акте общие законодательные предписания адаптируются к конкретным условиям труда конкретного работника. Именно в трудовом договоре находят своё разрешение две разнонаправленные тенденции: с одной стороны, соблюдение единых стандартов, требований, правил и запретов установленных государством, с другой — учёт индивидуальных особенностей трудовой функции, режима работы, способа её организации и иных обстоятельств, объективно характерных для труда разных категорий работников.

В этом контексте определенную теоретическую и практическую значимость приобретают исследования проблематики заключения и расторжения трудового договора с лицами, выполняющими трудовую функцию на дому. Надомный труд представляет собой классическую, но при этом динамично трансформирующуюся форму нетипичной занятости, которая имеет ряд самостоятельных юридически значимых признаков (использование материалов и инструментов работодателя либо приобретаемых надомником за свой счет, материально-предметный характер результата, выполнение работы на дому), которые требуют обособленного нормативного регулирования в трудовом договоре. Е. В. Барашева, А. А. Пьянкова, А. С. Степаненко справедливо отмечают, что для надомников «дифференцированный подход в особенности значим, так как именно он позволяет учесть индивидуальную организацию труда данных работников, их особое правовое положение среди других категорий, позволяет предусмотреть дополнительные льготы и гарантии» [3, с. 98]. Актуальным представляется вопрос о том, насколько дифференциация, заложенная в главе 49 ТК РФ, отвечает современным потребностям и не приводит ли чрезмерная или, напротив, недостаточная дифференциация к нарушению баланса прав и обязанностей сторон. Действительно, когда полномочия, признаваемые правовой системой в отношении работодателя, считаются исходящими из сферы, внешней по отношению к договору — из права собственности на коммерческую организацию или первоначального права распоряжаться средствами производства, — становится очевидным риск расширения таких полномочий до такой степени, что они материально удовлетворяют

потребности работодателя в ущерб интересам и правам работников. С другой стороны, в случае с надомниками, работодатель лишён возможности повседневного контроля за рабочим процессом, а само рабочее место (жилище работника) находится вне его прямого доступа. Именно поэтому договорная структура в трудовых отношениях работодателя с надомником приобретает особое значение — она не допускает проникновения различных и меняющихся «деловых интересов» работодателя в обязательственный аспект отношений, которые в противном случае могли бы без разбора расширять свои границы, либо злоупотребления надомником своим «неподконтрольным» положением.

Следует отметить, что бизнес подвержен технологическим, организационным и нормативным изменениям, которые сами по себе не влияют на структуру трудового договора с надомником. Для надомника это означает, что, например, внедрение нового программного обеспечения, изменение ассортимента выпускаемой продукции или пересмотр логистики вывоза готовых изделий не могут произвольно изменить его трудовую функцию, режим работы или порядок расчётов — все эти аспекты остаются в рамках договорного соглашения. Более того, «внешние» нормативные требования (включая правила охраны труда, санитарные требования, порядок обследования жилищно-бытовых условий) формируются не только потребностями организации-работодателя, но и обусловлены развитием социально-общественных приоритетов, что обеспечивает учет публичных интересов в противовес интересам чисто экономическим.

При приеме на работу надомника трудовой договор заключается в письменной форме с соблюдением общих правил, установленных статьей 68 ТК РФ. В случае возникновения правового спора, отсутствие трудового договора о надомной работе либо дополнительного соглашения к изначальному трудовому договору, в котором отражается условие об особом характере работы на дому зачастую играет существенную роль в исходе дела, осложняет доказывание самого факта возникновения трудовых отношений в формате надомной работы и может повлечь для работника утрату целого ряда трудовых гарантий. Так, истец обратился в суд с иском к ООО «Управляющая компания «Родина» об установлении факта трудовых отношений, возложении обязанности заключить трудовой договор, взыскании задолженности по заработной плате и компенсации морального вреда. Истец утверждал, что работал в компании в должности юри-консульта как надомник (исключительно на дому, рабочее место не предоставлялось), заработная плата по устной договорённости составляла 25

000 руб. в месяц. Трудовой договор письменно не оформлялся, однако истец передал работодателю трудовую книжку, а в подтверждение существования задолженности представил справку о задолженности по зарплате, выданную от имени директора, и судебный приказ мирового судьи о взыскании задолженности. Ответчик иск не признал, указав, что истец никогда не состоял с ним в трудовых отношениях, кадровых решений в отношении истца не принималось, справка сфальсифицирована (что подтверждено почерковедческой экспертизой), а судебный приказ впоследствии отменён. Суд, исследовав материалы дела, пришёл к следующим выводам: а) бремя доказывания наличия трудовых отношений лежит на истце (ст. 56 ГПК РФ), который не представил допустимых и достоверных доказательств, подтверждающих, что он был фактически допущен к работе с ведома или по поручению работодателя, б) отсутствуют какие-либо кадровые документы и иные свидетельства, подтверждающие факт работы у ответчика, в) довод истца о том, что он является надомником, отклонён, поскольку даже для надомной работы необходимо доказать совокупность признаков трудовых отношений, чего истцом не сделано, г) отсутствие письменного трудового договора или дополнительного соглашения о надомном характере работы исключает возможность применения специальных правил главы 49 ТК РФ. На основании изложенного суд отказал в удовлетворении всех исковых требований (Решение Кировского районного суда г. Екатеринбурга от 21 сентября 2017 г. по делу № 2-4716/2017). В другом деле суд так же отметил, что работник и работодатель не заключили дополнительного соглашения к трудовому договору о надомном труде, распоряжением генерального директора на дому разрешалось выполнять лишь те трудовые обязанности, которые не требуют обязательного присутствия на рабочем месте, представленные скриншоты электронной почты говорят о том, что работа выполнялась 1-2 раза в месяц, а разовое выполнение работы не является доказательством систематического выполнения возложенных на работника трудовых обязанностей на дому. Суд отклонил доводы заявителя о том, что истец является надомником. (Решение Арбитражного суда Нижегородской области от 24 октября 2019 г. по делу № А43-34287/2019).

В содержании договора необходимо отразить ряд специфических условий, связанных с надомным характером труда. В отличие от места работы (наименование организации и наименование населенного пункта, в котором она зарегистрирована) указание рабочего места не является одним из обязательных условий трудового договора, однако в случае надомного труда адрес

места исполнения трудовой функции подлежит указанию в трудовом договоре, становясь обязательным к исполнению условием рабочего процесса. В Апелляционном определении Санкт-Петербургского городского суда от 30.05.2022 № 33-3460/2022 по делу № 2-3354/2021 указано, что «термин «надомный труд» означает работу, которую лицо выполняет по месту его жительства или в других помещениях по его выбору, но не в производственных помещениях работодателя». Отметим, что такой подход прямо не следует из положений ТК РФ. Он основан на более широкой трактовке, предложенной в Конвенции Международной организации труда (МОТ) № 177 «О надомном труде», которая была принята в 1996 году, но не была ратифицирована Россией, а значит, не является обязательной к применению в Российской Федерации. Широкое определение «по месту жительства или в других помещениях по его выбору» больше соответствует понятию «дистанционная работа» (глава 49.1 ТК РФ, введенная Федеральным законом от 05.04.2013 № 60-ФЗ). Именно с такой точки зрения арбитражный суд Липецкой области рассмотрел вопрос об установлении характера работы, указав, что исходя из положений договора «предусматривающих, что работник 3 часа осуществляет работу вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя», следует, что такая работа не является надомной, а носит дистанционный характер (решение от 11 февраля 2019 г. по делу № А36-11600/2018).

Следует уточнить, что понятие «на дому» законодательного определения не имеет. Е.Н. Бородина отмечает, что в данном контексте может использоваться как место жительства работника так место пребывания и предлагает изменить формулировку ст. 310 ТК РФ следующим образом: «надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы по месту фактического проживания...». [4, с. 274]. Вместе с тем, анализ правоприменительной практики и юридической литературы показывает, что понятие «на дому» в контексте использования в трудовом праве является исторически сложившимся, доктринально принятым и судебным апробированным, не порождает системных проблем или коллизий, не требует дополнительных разъяснений для правоприменителя, не создаёт препятствий для эффективной защиты прав надомников. Полагаем, что оснований для замены устоявшегося понятия «на дому» на иную, юридически неопределённую конструкцию не имеется.

Положение закона относительно выполнения работы из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых рабо-

тодателем либо приобретаемых надомником за свой счет подлежит конкретизации. Являются предметом договорного соглашения следующие моменты: кто и за чей счет обеспечивает надомника сырьем, материалами, инструментами, порядок и сроки обеспечения; размер компенсации за износ инструментов и механизмов и порядок расчетов (фиксированная сумма, определённый процент или иной способ расчёта), возмещение расходов надомника на электроэнергию, воду, газ, отопление и т. д.; механизм ремонта или замены инструментов и оборудования; механизм расчетов за изготовленную продукцию; порядок вывоза готовой продукции; порядок возврата (компенсации) механизмов, инструментов и оборудования в случае увольнения надомника (приказа Роструда от 11.11.2022 № 253 «Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований трудового законодательства», далее – Приказ Роструда).

Вопрос об учете рабочего времени также подлежит урегулированию в договоре, при этом стороны должны учитывать следующее. Во-первых, по общему правилу, надомники самостоятельно определяют время исполнения своих обязанностей и не подчиняются правилам трудового распорядка работодателя в части режима труда и отдыха. Чаще всего в трудовом договоре используется шаблонная формулировка: «Работнику устанавливается рабочее время - XX-часовая пяти (шести)- дневная рабочая неделя. Режим рабочего времени и порядок использования времени отдыха Работник определяет самостоятельно». Во-вторых, никаких ограничений по поводу неполного рабочего времени при надомной работе закон не устанавливает. В-третьих, по соглашению сторон может быть: уточнен режим работы (например, график 2/2, время начала и окончания его рабочего дня и обеденного перерыва), зафиксировано право работодателя привлекать сотрудника к работе в выходные, к сверхурочной и ночной работе и правила компенсации такой работы и т.п. В случае регламентированного режима работы требуется предусмотреть механизм контроля трудовой деятельности надомника в установленных трудовым договором рамках. Вместе с тем, контролировать недельный фонд рабочего времени и режим работы надомника работодателю проблематично. К тому же надомники могут привлекать для выполнения работы членов семьи, соответственно, не исключена ситуация, когда в установленное работодателем время работу будет выполнять не надомник, а иное лицо. Поэтому обычно в трудовом договоре надомнику предоставляется право самостоятельно определять режим работы. Полагаем, что детализация режима рабочего времени в договоре с надомником обоснована

только в тех достаточно редких случаях, когда она обусловлена объективными потребностями производства. Таким образом, оптимальным представляется подход, при котором в трудовом договоре фиксируется недельная норма рабочего времени, а конкретный режим его распределения в течение недели определяется надомником самостоятельно, с предоставлением работодателю права требовать отчетности об объеме выполненной работы с определённой периодичностью.

В контексте судебных споров относительно выплат страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством вопрос о рабочем времени надомника весьма интересен. Право на пособие по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет предусмотрено для лиц, осуществляющих фактический уход (выделено нами) за указанным ребенком (ч. 1 ст. 11.1 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ (ред. от 15.12.2025) «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»). Законодатель обоснованно исходит из того, что пособие должно предоставляться тому, кто реально несет бремя ухода за ребенком, не ограничивая круг получателей социальной поддержки матерью (отцом) ребенка. Фонды социального страхования достаточно часто оспаривали выплаты указанного пособия на основании сомнений в достаточности времени, отведенного надомникам для нахождения с детьми и полноценного ухода за ними. Суды в большинстве случаев исходили из того, что, если согласно условиям трудового договора надомники распределяют рабочее время по своему усмотрению с учетом режима дня ребенка и времени необходимого для осуществления ухода за ним, то должностные обязанности, не требующие непрерывного присутствия на рабочем месте и вовлеченности в трудовой процесс, могут совмещаться с уходом за ребенком (Постановление Арбитражного суда Уральского округа от 17.05.2023 № Ф09-2310/23 по делу № А07-23138/2022; Решение Арбитражного суда Санкт-Петербурга и Ленинградской области от 13 февраля 2019 г. по делу № А56-126601/2018, Постановление 18 ААС от 27 июня 2019 г. по делу № А76-38435/2018).

Уточним, что в первоначальной редакции ч. 2 ст. 11.1 ФЗ № 255 указывалось, что «право на ежемесячное пособие по уходу за ребенком сохраняется в случае, если лицо, находящееся в отпуске по уходу за ребенком, работает на условиях неполного рабочего времени или на дому и продолжает осуществлять уход за ребенком». В редакции Федерального закона от 19.12.2023 № 620-ФЗ указание на «продолжение осуществле-

ния ухода» было исключено. В пояснительной записке к законопроекту отмечалась необходимость устранения неопределенности при решении вопроса о продолжительности неполного рабочего времени, при которой застрахованное лицо не утрачивает права на ежемесячное пособие по уходу за ребенком, не урегулирована. Полагаем, что новая редакция части 2 статьи 11.1 Закона № 255-ФЗ, устранив проблему неопределённости в вопросе о допустимой продолжительности неполного рабочего времени, одновременно породила более серьёзную проблему — утрату критерия фактического ухода как необходимого условия для сохранения права на пособие. В результате пособие по уходу за ребёнком утрачивает свою компенсационную природу и превращается в универсальную выплату, не зависящую от реального осуществления ухода, что противоречит как изначальному смыслу данного вида страхового обеспечения, так и принципу адресности социальной поддержки, закреплённому в части 1 той же статьи, где формулировка «осуществляющих фактический уход» оставлена без изменений. Представляется, что более сбалансированным решением было бы не исключение критерия «продолжения осуществления ухода», а его конкретизация — например, установление в законе предельной продолжительности рабочего времени (к примеру, не более 20 часов в неделю), при которой работа признаётся совместимой с полноценным уходом за ребёнком, что позволило бы сохранить как адресность выплаты, так и правовую определённость. Так же отметим, что данное правило применимо для работы в условиях неполного рабочего времени, но излишне для надомников, поскольку сама сущность надомного труда предполагает возможность совмещения работы с уходом за ребёнком вне жестких временных ограничений. Его трудовая функция, как правило, привязана к результату, а не к нахождению на рабочем месте в течение определённого количества часов.

Относительно допустимых для надомников трудовых функций, судебная практика исходит преимущественно из материально-производственного критерия. Так, функции менеджера по материально-техническому снабжению и сбыту (решение Арбитражного суда Нижегородской области от 9 июня 2020 г. по делу № А43-42166/2019), функции юриста представительства, т.е. работа, результат которой — не материальный продукт, а информация, сведения, объекты интеллектуальной собственности (решение Арбитражного суда города Москвы от 20 декабря 2018 г. по делу № А40-221715/2018) судом были оценены как не относящиеся к надомной работе.

Вместе с тем, Арбитражный суд Северо-Кавказского округа в постановлении от 25 мая

2017 г. по делу № А32-23056/2016 счел работу воспитателя группы семейного воспитания надомной, аргументировав решение следующим образом: «Ссылка Фонда на отсутствие передачи работнику орудий труда и материалов для работы на дому несостоятельна. Педагогическая деятельность — труд с отложенным результатом, требующий значительных затрат. Воспитателю семейного детского сада фактически передавались воспитанники для воспитания и ухода. Буквальное применение правил о передаче орудий труда и сырья для изготовления видимого результата труда при фактическом уходе за семерыми детьми противоречит принципам разумности и справедливости».

Механизм расторжения трудового договора представляет собой важнейший правовой институт любой системы трудовых отношений, как с точки зрения определения публичной политики, так и с точки зрения применения права. В частности, одним из требований, предъявляемых к расторжению трудового договора, является установление оснований. В связи с этим, независимо от положений конкретной правовой системы, выделяются две основные категории оснований расторжения трудового договора: субъективные основания, основанные на воле или действии одной из сторон трудового договора, и объективные основания, основанные на действии, не зависящем от сторон и влияющем на трудовой договор или компанию, каждое из которых является достаточным прецедентом для расторжения договора. Однако эти основания имеют различную правовую природу и, одновременно, различные характеристики в зависимости от правовой системы.

Ключевая особенность расторжения трудового договора с надомниками закреплена в статье 312 ТК РФ, согласно которой расторжение трудового договора с надомниками производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором. Данная норма вызывает немало споров среди юристов. Принципиальный вопрос состоит в том, применяются ли к надомникам общие основания прекращения трудового договора, предусмотренные статьей 77 ТК РФ, если они прямо не оговорены в трудовом договоре. Одни авторы, исходя из буквального толкования нормы, полагают, что считают, что общие правила прекращения трудового договора, предусмотренные гл. 13 ТК РФ, на отношения с надомником не распространяются. Такой подход, по нашему мнению, вступает в противоречие с принципом свободы труда, закреплённым в статье 37 Конституции РФ. Если следовать логике императивности запрета применения общих оснований, то надомник, желающий расторгнуть договор по собственному желанию, но не предусмотревший

это основание в договоре, оказывается в правовом тупике. Аналогичная ситуация возникает при ликвидации организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) или истечении срока срочного трудового договора (п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

Большинство исследователей полагают, что трудовой договор с надомником может быть прекращен как по основаниям, предусмотренным ТК РФ, так и по дополнительным основаниям, установленным самим договором [3,4]. Такой подход изложен в приказе Роструда, поддерживается судебной практикой (см. например, Определение Курского областного суда от 14.05.2013 № 33-917/2013). Третьи обращают внимание на тот факт, что ТК РФ разделяет понятия «прекращение трудового договора» и «расторжение трудового договора». Соответственно для прекращения трудового договора с надомником следует применять соответствующие статьи ТК РФ (в частности, основания, предусмотренные ст. 83 ТК РФ).

Введение в трудовой договор с надомником специальных оснований для его расторжения обусловлено спецификой анализируемой нетипичной формы труда. Вместе с тем, такое законодательное решение сопряжено с риском необоснованного ущемления интересов работника. Исключить злоупотребления возможно лишь при законодательном уточнении, какие дополнительные основания увольнения можно предусмотреть в договоре.

Проведённое исследование позволяет констатировать, что действующее правовое регулирование заключения и расторжения трудового договора с надомником страдает пробелами и коллизиями, порождающими неединообразную судебную практику.

В целях устранения выявленных недостатков предлагается дополнить статью 312 ТК РФ указанием на то, что помимо общих оснований, предусмотренных статьями 77, 81, 83 ТК РФ в трудовом договоре могут быть предусмотрены дополнительные основания его расторжения, причем перечень таких оснований должен быть

закрытым; восстановить в части 2 статьи 11.1 Федерального закона № 255-ФЗ критерий фактического осуществления ухода за ребенком, установив для работников с неполным рабочим временем предельную продолжительность работы (не более 20 часов в неделю), а для надомников сохранить презумпцию совместимости работы с уходом за ребенком.

Список литературы:

- [1] Головина С. Ю. Трудовой договор как юридическая конструкция // Вестник Пермского университета. Юридические науки. – 2013. – № 3(21). – С. 65-72.
- [2] Парягина О.А. Трудовой договор: начала дуализма и императивы современного развития в России // Ежегодник трудового права. – 2022. – № 10. – С. 30–39.
- [3] Барашева Е. В. К вопросу о правовом регулировании труда надомников / Е. В. Барашева, А. А. Пьянкова, А. С. Степаненко // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2022. – № 5. – С. 97-99.
- [4] Бородина Е. Н. Правовое регулирование надомного и дистанционного труда в Российской Федерации // Вестник ВГУ. Серия: Право. – 2018. – №4 (35). – С. 270-282.

References:

- [1] Golovina S. Yu. Labor contract as a legal construction//Bulletin of Perm University. Legal sciences. – 2013. – № 3(21). – S. 65-72.
- [2] Paryagina O.A. Labor contract: the beginnings of dualism and the imperatives of modern development in Russia//Yearbook of labor law. – 2022. – № 10. – S. 30-39.
- [3] Barasheva E.V. On the issue of legal regulation of the labor of homeworkers/E.V. Barasheva, A.A. Pyankova, A.S. Stepanenko//Humanities, socio-economic and social sciences. – 2022. – № 5. – S. 97-99.
- [4] Borodina E. N. Legal regulation of home and remote work in the Russian Federation//Vestnik VSU. Series: Right. – 2018. – №4 (35). – S. 270-282.

