



НАУЧНАЯ СТАТЬЯ

УДК 349.2

Дата поступления: 20.07.2022
рецензирования: 21.08.2022
принятия: 15.10.2022

Отдельные аспекты правового регулирования дистанционной работы

С.В. Осипова

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С. П. Королева,
г. Самара, Российская Федерация
E-mail: osipova.sv163@yandex.ru

Аннотация: В статье рассматриваются актуальные проблемы правового регулирования дистанционной работы, регламентация которой претерпела за последние годы существенные изменения. Обращается внимание на то, что одним из признаков дистанционного труда является выполнение работником трудовой функции вне места территории или объекта работодателя, и на дискуссионность вопроса об определении рабочего места дистанционного работника. Отмечается, что, несмотря на применение общих правил, изменение трудового договора с дистанционным работником имеет свои особенности. Прежде всего это возможность заключения соответствующего дополнительного соглашения путем обмена электронными документами. Исследуются различные варианты таких изменений: перевод уже действующего работника на дистанционную форму занятости, отмена дистанционной работы и возвращение в офис, установление гибридной занятости и др. Предлагается установление в ТК РФ перечня оснований, при наличии которых работодатель по заявлению работника обязан перевести работника на дистанционный формат работы, или указание перечня категорий работников. Рассматриваются проблемы режима и учета рабочего времени дистанционных работников. Делается вывод о перспективности дистанционного труда для профессий, сфер деятельности, которые имеют возможность выполнять работу удаленно.

Ключевые слова: дистанционная работа; рабочее место; дистанционный работник; изменение трудового договора; временный перевод; рабочее время дистанционного работника; учет рабочего времени.

Цитирование: Осипова С. В. Отдельные аспекты правового регулирования дистанционной работы // Юридический вестник Самарского университета. 2022. Т. 8, № 3. С. 54–60. DOI: <https://doi.org/10.18287/2542-047X-2022-8-3-54-60>.

Заявление о конфликте интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

© Осипова С. В., 2022

Светлана Валерьевна Осипова – кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры гражданского и предпринимательского права, Самарский национальный исследовательский университет имени академика С. П. Королева, 443086, Российская Федерация, г. Самара, Московское шоссе, 34.

SCIENTIFIC ARTICLE

Submitted: 20.07.2022
Revised: 21.08.2022
Accepted: 15.10.2022

Certain aspects of the legal regulation of remote work

S. V. Osipova

Samara National Research University, Samara, Russian Federation
E-mail: osipova.sv163@yandex.ru

Abstract: The article deals with topical problems of legal regulation of remote work, the regulation of which has undergone significant changes in recent years. Attention is drawn to the fact that one of the signs of remote work is the performance of a labor function by an employee outside the territory or facility of the employer, and to the debatability of the issue of determining the workplace of a remote worker. It is noted that despite the application of general rules, changing the employment contract with a remote worker has its own characteristics. First of all, this is the possibility of concluding an appropriate additional agreement by exchanging electronic documents. Various options for such changes are being explored: the transfer of an existing employee to a remote form of employment, the abolition of remote work and return to the office, the establishment of hybrid employment, etc. It is proposed to establish in the Labor Code of the Russian Federation a list of grounds, in the presence of which the employer, at the request of the employee, is obliged to transfer the employee to a remote work format, or an indication of the list of categories of employees. The problems of the mode and accounting of the working time of remote workers are considered. The conclusion is made about the prospects of remote work for professions, areas of activity that have the ability to work remotely.

Key words: remote work; workplace; remote worker; change of employment contract; temporary transfer; working hours of a remote worker; time tracking.

Citation: Osipova S. V. *Otdel'nye aspekty pravovogo regulirovaniya distantsionnoi raboty* [Certain aspects of the legal regulation of remote work]. *Iuridicheskii vestnik Samarskogo universiteta* [Juridical Journal of Samara University], 2022, vol. 8, no. 3, pp. 54–60. DOI: <https://doi.org/10.18287/2542-047X-2022-8-3-54-60> [in Russian].

Information about the conflict of interests: author declares no conflict of interests.

© Osipova S. V., 2022

Svetlana V. Osipova – Candidate of Legal Sciences, associate professor, associate professor of the Department of Civil and Business Law, Samara National Research University, 34, Moskovskoye shosse, Samara, 443086, Russian Federation.

Введение

Дистанционный труд получил широкое распространение за последние годы. И если ранее такая форма занятости рассматривалась как что-то исключительное и редко применяемое, то в настоящее время трудовые договоры с дистанционными работниками широко используются. Законодательство в этой сфере меняется, но практика показывает, что проблемы остаются. На некоторых из них остановимся в рамках настоящей статьи.

Прежде всего необходимо подчеркнуть, что под дистанционной (удаленной) работой понимается выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети Интернет, и сетей связи общего пользования (ч. 1 ст. 312.1 ТК РФ). Обращает на себя внимание то, что законодатель рассматривает удаленную работу как синоним дистанционной.

Ход исследования

Одним из признаков дистанционного труда является выполнение им трудовой функции вне места территории или объекта работодателя, поэтому дискуссионным стал вопрос об определении рабочего места дистанционного работника.

На практике же чаще всего указывается место проживания работника. В качестве места работы могут указываться работодатель (как организационный комплекс) или иные места по соглашению сторон трудового договора [1, с. 291–306].

На практике условие о месте работы в трудовом договоре о дистанционной работе не указывается в связи с невозможностью контролировать фактическое место осуществления дистанционной работы, однако место работы должно быть обозначено в трудовом договоре с дистанционным работником в определенных случаях:

1) работник осуществляет трудовую деятельность в районах с установленными районными

коэффициентами, например в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, для получения льгот и гарантий и установлении размера пособий по социальному страхованию с учетом районных коэффициентов;

2) выполнение трудовой функции, связанное с необходимостью командирования;

3) сохранения права на пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет.

Любые трудовые отношения нестатичны. Каждая сторона сложившихся трудовых отношений вправе ставить вопрос об изменении или дополнении уже существующего трудового договора. Изменение договора о дистанционной работе подчиняется общим правилам главы 12 ТК РФ с особенностями, установленными гл. 49.1 ТК РФ. По общему правилу, изменение определенных сторонами условий договора допускается только по соглашению сторон. Данное соглашение заключается в письменной форме. Особенностью является то, что данное соглашение может заключаться путем обмена электронными документами. В случае если трудовой договор был заключен путем обмена электронными документами, то и изменения положений этого договора допустимы в электронной форме.

На практике оформляют дополнительное соглашение к трудовому договору. В таком соглашении могут быть указаны все элементы, предусмотренные гл. 49.1 ТК РФ, и, как правило, не имеет значения, был заключен договор о дистанционной работе изначально или в обычный трудовой договор были внесены изменения, направленные на установление дистанционного режима труда.

Изменение трудового договора может заключаться в переводе уже действующего работника на дистанционную форму занятости. В данном случае целесообразным будет изменение сторонами трудового договора по следующим вопросам:

– информации о новом формате работы (дистанционной работе) и ее сроках;

– режиме труда и отдыха;

– размере оплаты труда (если объем трудовых обязанностей не уменьшился, то не должен снижаться и размер оплаты труда, однако по договоренности работника с работодателем оплата удаленной работы может производиться на иных условиях);

– порядке обмена служебной документацией;

– порядке обеспечения работника средствами, необходимыми для выполнения трудовой функции;

– размере компенсации работнику расходов за использование личного имущества в рабочих целях (оплату электроэнергии, Интернета, эксплуатации компьютера и т. д.);

– порядке обеспечения работнику безопасных условий и охраны труда;

– правилах и формах контроля работодателя за работником на время удаленной работы и т. п. [2].

Для перевода сотрудников в домашний офис работодатель должен:

1. Определить перечень работников, которые будут в определенный срок переведены на удаленную работу на дому, и порядок организации их работы. Порядок организации труда подразумевает график, способы обмена информацией о производственных задачах и их выполнении, возможность использования ресурсов организации в домашних условиях.

2. Издать приказ о временном или постоянном переводе работников на удаленную работу на дому и ознакомлении с ним работников. При переходе на удаленную работу следует учитывать производственные возможности, т. е. необходимо обеспечить, чтобы у работника были ресурсы для выполнения этой работы или чтобы работодатель мог обеспечить его необходимым оборудованием/материалами.

В литературе предлагается предоставить работнику право обратиться к работодателю с заявлением о переводе на дистанционную работу при наличии определенных условий (например, возможность осуществления данной работы удаленно (в том числе путем закрепления такой возможности в локальных нормативных актах), наличие у работника необходимого стажа работы у данного работодателя либо при наличии уважительных причин) [3, с. 106]. В целом соглашаясь с таким подходом, считаем, что в ТК РФ необходимо установить перечень оснований, при наличии которых работодатель по заявлению работника обязан перевести работника на дистанционный формат работы, или указать перечень категорий работников (по аналогии, например, с обязанностью работодателя по просьбе отдельных категорий работников устанавливать неполное рабочее время (ч. 2 ст. 93 ТК РФ)).

Возможен и обратный процесс, связанный с внесением изменений в трудовой договор, фактически отменяющих дистанционную работу. Работодатель имеет право внести изменения в одностороннем порядке, в случае когда имеет место изменение организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ). Судебная практика показывает, что не все работники желают продолжать осуществлять свою трудовую функцию в связи с изменением положений договора, поскольку работодатель больше не имеет возможности обеспечивать их дистанционную трудовую деятельность. Так, Московский городской суд не удовлетворил иск, поскольку истце было вручено уведомление, которым работодатель сообщил об отсутствии возможности предоставлять работу

для выполнения посредством удаленного доступа, в связи с чем будет предоставлено место в офисе. Об изменениях в месте осуществления трудовой функции истец была в установленный законом срок уведомлена, за два месяца до наступления срока было вручено уведомление о прекращении выполнения работы посредством удаленного доступа. Суд признал, что оснований для признания незаконным приказа от 26 января 2015 г. не имеется, так как право работодателя на изменение определенных сторонами условий трудового договора закреплено в ст. 74 ТК РФ. Кроме этого, суд указал, что требования в части обязанности ответчика заключить с истицей дополнительное соглашение о выполнении дистанционной работы также не подлежат удовлетворению, поскольку на день рассмотрения спора работодателем прекращено выполнение работниками работы посредством удаленного доступа¹.

На практике возникают споры между работниками и работодателями, когда стороны надлежащим образом не оформили перевод работника на дистанционную форму занятости, вследствие чего работодатели применяют положения трудового законодательства об увольнении за прогул. Так, Демский районный суд Республики Башкортостан удовлетворил иски о восстановлении истца о восстановлении на работе, указав, что представленные истцом доказательства с достоверностью подтверждают выполнение работником своей трудовой функции в удаленной форме, в том числе и на момент увольнения. Установлено, что к выполнению определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя (по своему месту жительства) истец был допущен с ведома и согласия работодателя. Имеющимися в материалах дела доказательствами подтверждается длительное исполнение истцом своих трудовых обязанностей дистанционно по месту своего жительства с согласия и ведома работодателя. Таким образом, фактически между сторонами было заключено дополнительное соглашение к трудовому договору о дистанционной работе, а истец являлся дистанционным работником. Доказательств достижения между сторонами соглашения об изменении условий трудового договора с установлением места работы истца с ответчиком представлено не было. При таких обстоятельствах оснований считать, что работник допустил прогул, не имеется, несмотря на указание в трудовом договоре места работы истца по месту нахождения ответчика².

По желанию работодателя или работника может быть осуществлен перевод на гибридную форму

¹ Апелляционное определение Московского городского суда от 04.08.2015 по гражданскому делу № 33-27277/2015. URL: <https://mos-gorsud.ru/mgs/services/cases/appeal-civil/details/1f244744-6167-430a-840f-23c4aa523e7f> (дата обращения: 10.06.2022).

² Решение Демского районного суда Республики Башкортостан от 10.07.2020 г. по гражданскому делу № 2-818/2020. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/nUZbSkO3VIUX> (дата обращения: 08.06.2022).

занятости. В данном случае необходимо будет получить заявление от сотрудника на установление гибридного формата работы [4, с. 63–76]. В таком заявлении должны быть указаны обоснованные причины для введения комбинированного формата и указан срок, на который будет действовать этот режим. Как правило, оформляется дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором отражается график работы (в какие дни работник будет осуществлять свои трудовые функции очно, а в какие – дистанционно). Также работодатель может еженедельно устанавливать графики осуществления работником его трудовой функции через предоставление табелей и ознакомление с ним сотрудников. Все больше применяется неформальная процедура, когда работники указывают на корпоративном портале дни своего нахождения в офисе работодателя.

На практике возникают споры касательно установления режима рабочего времени, его нарушения и впоследствии привлечения к дисциплинарной ответственности работника.

Истец обратился в суд с иском о признании незаконным применения по отношению к нему дисциплинарного взыскания за прогул. Центральный районный суд г. Волгограда не признал незаконным приказ о дисциплинарном взыскании и об увольнении истца, поскольку, по указаниям истца, он осуществлял дистанционную работу, при которой должен был появляться по мере необходимости у работодателя³.

Статья 312.9 ТК РФ в настоящее время стала допускать временный перевод на дистанционную работу без согласия работника в соответствии с принятым работодателем локальным нормативным актом.

Следует отметить, что в действующей редакции ст. 312.9 ТК РФ не определен максимальный срок, на который допускается временный перевод на дистанционные формы занятости без согласия работника. Данная статья содержит указание, что такой перевод возможен и может быть применен не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для перевода.

В контексте дискуссии о возможности изменения видообразующих условий трудового договора данное законодательное дозволение порождает вопрос, изменяется ли вид трудового договора в случае указанного перевода на дистанционную работу, если в сам трудовой договор формально изменений не вносится. Примечательно, что работники, переведенные на дистанционную работу в порядке ст. 312.9 ТК РФ, признаются в настоящее время дистанционными в той же мере, в какой и работники, в отношении которых условие о дистанционной работе включено в трудовой договор (ч. 3 ст. 312.1 ТК РФ) [5, с. 49].

Не только дистанционная работа, но и современные трудовые правоотношения в целом характеризуются стиранием границ между рабочим и свободным временем, между личной жизнью и работой. Корпоративная культура «всегда включен» (always on) приводит к интенсификации работы, профессиональному выгоранию и стрессу [3, с. 106].

Одной из особенностей дистанционного труда является то, что работник при поступлении на работу не включается в трудовой коллектив и, как правило, не имеет обязанности следовать правилам внутреннего трудового распорядка.

Поскольку определение режима труда для дистанционного работника работодателем, несмотря на все изменения, внесенные в ТК РФ, позволяющие так или иначе контролировать ход выполнения трудовых функций работником, представляется затруднительным, Трудовой кодекс РФ установил определенное правило в регулировании данных отношений, которое дает право работнику по своему усмотрению устанавливать режим рабочего времени (ст. 312.4 ТК РФ). Однако работодатель обязан вести учет отработанного времени, включая продолжительность сверхурочной работы. Это нужно для расчета заработной платы работника. Такой учет осуществляется по самостоятельно разработанной организацией форме или же утвержденной Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 14. Можно закрепить обязанность дистанционного работника использовать на компьютере специальное программное обеспечение для мониторинга пользовательской активности [6, с. 105].

Статья 312.4 ТК РФ была дополнена важной частью 6⁵, которая устанавливает, что время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время. Данное положение является своеобразным ответом законодателя на так называемое «право на отключение» и фактически обязывает работодателя дополнительно оплачивать (например, как сверхурочную работу, как работу в выходной или нерабочий праздничный день) время, когда работник за пределами установленной ему продолжительности рабочего дня либо рабочей недели взаимодействует с работодателем. На это обращается внимание и в литературе [7, с. 28–31]. Но на практике возникают некоторые проблемы.

1. Право на определение рабочего времени работника является одним из основных прав работодателя, которое устанавливает зависимый характер труда и требует особых гарантий, компенсаций этого положения. Соответственно, ситуация,

³ Решение Центрального районного суда г. Волгограда от 22 мая 2014 г. по делу № 2-1156/2014. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/3zPffcWZJV66> (дата обращения: 08.06.2022).

⁴ Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» // Бюллетень Минтруда РФ. 2004. № 5.

⁵ Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» // Собрание законодательства РФ. 2020. № 50 (часть III). Ст. 8052.

при которой работодатель передает это право работнику, требует особого регулирования и соответствующих правовых обоснований, которых в настоящее время нет.

2. В случае нахождения работника и работодателя в разных часовых поясах, устанавливая порядок взаимодействия сторон во внутренних документах, стороны должны определять, «чьим режимом рабочего времени» следует руководствоваться в ситуациях прямого взаимодействия друг с другом, и, учитывая высокую степень неопределенности места нахождения дистанционного работника и применяемого им режима рабочего времени, исходить из времени работы офиса работодателя.

3. Контроль и учет рабочего времени дистанционного работника обладает некоторыми особенностями. При дистанционной работе работодатель обязывает работника готовить конкретные отчеты об использовании рабочего времени или выполненной работе, которые должны представляться ежедневно, еженедельно или так часто, как решит работодатель. В ряде случаев работодатели могут использовать специальные программы (StaffCop, ActivTrak и иные), позволяющие контролировать действия сотрудников в рабочее время, проверять используемые файлы, графические приложения и т. д. Программные продукты дают возможность контролировать компьютеры сотрудников в режиме онлайн, просматривать их экраны в режиме реального времени, создавать отчеты о рабочем времени, анализировать эффективность использования рабочего времени, динамику активности сотрудников, наиболее используемые приложения и т. д. В настоящее время использование таких программ нигде не регламентировано, но работник должен знать об их использовании. Соответственно, факт применения работодателем таких программ должен быть указан в локальных нормативных актах, с которыми должен быть ознакомлен работник. Использование таких программ также должно быть прямо предписано в случаях, когда работник задействует собственное или арендованное оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и другие средства, поскольку такое оборудование может использоваться не только самим работником, но и членами его семьи. Эта ситуация достаточно остро ставит вопрос как о неприкосновенности частной жизни членов семьи работника, так и о защите тайны переписки.

Вопрос о праве на неприкосновенность частной жизни работника встал особо остро в период пандемии COVID-19, когда многие были вынуждены перевестись на дистанционную работу и жилые помещения стали своеобразными офисами.

Право на неприкосновенность частной жизни является важнейшим правом человека. Оно провозглашается в ст. 12 Всеобщей декларации прав человека 1948 г.⁶ В России это право закреплено

⁶ Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948)// Российская газета. № 67. 05.04.1995.

в ст. 23–24 Конституции РФ. В Трудовом кодексе РФ важно отметить гл. 14 о защите персональных данных работника.

В период пандемии большинство работников перешли на дистанционную форму занятости, что поставило перед работодателем определенные задачи, а именно, проконтролировать эффективность использования работниками своего рабочего времени; определить местоположение работника в период рабочего времени; учет рабочего времени работника; защита конфиденциальной и иной информации компании, контроль за общением между сотрудниками. Организации в сфере IT-технологий разработали различное программное обеспечение, которое способно решать комплексно данные задачи. В настоящее время работодатели используют видеофиксацию (для охраны периметра заводов, предприятий; отслеживания проведения этапов работ; фиксации операций с денежными средствами, а также иных операций материально ответственных лиц).

М. В. Лушникова справедливо отмечает, что гражданско-правовые способы защиты права на неприкосновенность частной жизни дистанционного и надомного работника неэффективны, а в трудовом законодательстве такие механизмы отсутствуют [8, с. 17]. Актуальным считается введение в ТК РФ содержательного наполнения права работника на неприкосновенность частной жизни на рабочем месте на основе принципа защиты достоинства работника в период его трудовой деятельности. Работодателю необходимо обосновывать потребность во вторжении в частную жизнь работника.

Работодатель в случае необходимости, чтобы дистанционный работник участвовал в трудовом процессе вместе с остальными сотрудниками на стационарных рабочих местах, может устанавливать в договоре четкое расписание осуществления им возложенных трудовых обязанностей.

Трудовым договором с дистанционным работником может быть предусмотрен способ общения с работодателем по поводу выполнения его трудовой функции.

Российским трудовым законодательством не запрещена возможность осуществления дистанционным работником своих трудовых обязанностей вне пределов региона работодателя. Между сторонами трудового договора может быть существенная разница во времени, что затруднит общение между ними.

В литературе высказываются мнения о том, как определить нормы отработанного дистанционным работником времени. Исходя из общих положений, если ТК РФ или договором не установлено иное, работник должен работать установленную норму рабочего времени – 40 часов в неделю. Однако на практике бывает сложно доказать, что работник привлекался к сверхурочной работе. Т. Ю. Коршунова считает, что, если работник сможет доказать, что он привлекался к сверхурочной работе, он вправе поставить вопрос об опла-

те сверхурочных часов в повышенном размере [9, с. 121]. Однако встречается и противоположная точка зрения. Отмечается, что, поскольку дистанционный работник по своему усмотрению определяет рабочие и выходные дни, начало и окончание рабочего дня, продолжительность перерывов, вследствие чего у работодателя пропадает необходимость ведения учета рабочего времени, соответственно, в отношении такого работника пропадает необходимость повышенной оплаты труда за ночное и сверхурочное время [10, с. 654–660].

В теории выдвигают предположение об установлении для дистанционных работников именно ненормированного рабочего времени, поскольку, во-первых, в соответствии со ст. 312.4 ТК РФ режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению, т. е. он сам определяет, в какое время ему интенсивнее работать, а во-вторых, работник осуществляет свою трудовую функцию вне контроля работодателя и рабочее время не поддается точному учету [9, с. 121].

Заключение

По мнению правоведов, установление ненормированного рабочего времени для дистанционного работника является наиболее целесообразным.

Таким образом, способность удаленного работника устанавливать самостоятельно время работы не означает его возможность выходить

за рамки трудовой функции и не мешает работодателю устанавливать, чем и когда занимался дистанционный работник (путем установления срока выполнения той или иной работы, производственного задания и прочее). Право работника самостоятельно определять режим рабочего времени, предусмотренное ст. 312.4 ТК РФ, исходит из ситуации, что в условиях территориальной разобщенности между работником и работодателем последний не сможет контролировать рабочее время работника, дистанционно используя традиционные методы. Вышеперечисленные факторы указывают на то, что, учитывая особенности работы на расстоянии, контроль работодателя за работником принимает другую форму – контроля за результатом работы, а не за процессом непосредственного выполнения трудовой функции. Акцент смещается с процесса труда на результат труда [11, с. 231], что наряду с другими признаками сближает трудовой договор о дистанционном труде со смежными гражданско-правовыми договорами [12, с. 63–64].

В целом дистанционный труд является достаточно перспективным направлением занятости для профессий, сфер деятельности, которые имеют возможность выполнять работу удаленно. Для многих работодателей такая форма взаимодействия с работниками удобна. Однако выявленные проблемы показывают необходимость внесения изменений в трудовое законодательство.

Библиографический список

1. Курс российского трудового права. Т. 3: Трудовой договор / науч. ред. Е. Б. Хохлов. Санкт-Петербург: Юридический центр Пресс, 2007. 656 с. URL: https://fictionbook.ru/author/kollektiv_avtorov/kurs_rossiyiskogo_trudovogo_prava_tom_3_read_online.html.
2. Шестакова Е. В. Сложные вопросы дистанционной работы. Доступ из СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=PBI&n=276418#BRrDzJTov4WcggWx> (дата обращения: 11.06.2022).
3. Ботвина А. В. Дистанционная работа в России: современные реалии // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2022. № 3-1 (66). С. 103–108. DOI: <http://doi.org/10.24412/2500-1000-2022-3-1-103-108>. EDN: <https://elibrary.ru/vbvkzsf>.
4. Евтеев Д. Гибридность – сестра таланта // Трудовое право. 2022. № 3. С. 63–76. URL: <https://www.top-personal.ru/workinglaw.html?332>.
5. Саурин С. А. Отдельные направления совершенствования правового регулирования дистанционной работы в России // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. № 1. С. 47–50. DOI: <http://doi.org/10.18572/2221-3295-2022-1-47-50>. EDN: <https://www.elibrary.ru/lkdicu>.
6. Костенкова А. Д. Некоторые особенности трудовых отношений в период пандемии // Лучшая исследовательская работа 2022: сборник статей Международного научно-исследовательского конкурса, Петрозаводск, 06 июня 2022 года. Петрозаводск: Международный центр научного партнерства «Новая Наука» (ИП Ивановская И. И.), 2022. С. 102–107. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=48601798>. EDN: <https://www.elibrary.ru/wvvsylp>.
7. Белицкая И. Я., Коршунова Т. Ю. Хотели как лучше, а получились новые правила дистанционной работы (часть II) // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 4. С. 28–31. DOI: <http://doi.org/10.18572/2221-3295-2021-4-28-31>. EDN: <https://www.elibrary.ru/rxdmxxp>.
8. Лушников М. В. Личные неимущественные трудовые права в XXI веке // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 1. С. 17–20. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42509134>. EDN: <https://www.elibrary.ru/ffcfzg>.
9. Коршунова Т. Ю. Договор о дистанционной работе как способ оформления нетипичных трудовых отношений // Журнал российского права. 2020. № 2. С. 112–125. URL: DOI: <http://doi.org/10.12737/jrl.2020.021>. EDN: <https://www.elibrary.ru/eilgla>.

10. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) (3-е издание, пересмотренное / под ред. А. М. Куренного, С. П. Маврина, В. А. Сафонова, Е. Б. Хохлова. Москва: НОРМА: ИНФРА-М, 2015. 1515 с. URL: <https://bookree.org/reader?file=629366>.

11. Китаева А. В. К вопросу правового регулирования организации дистанционного труда // Евразийский юридический журнал. 2022. № 2. С. 231–232. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=48277634>. EDN: <https://www.elibrary.ru/xwlnme>.

12. Малкеров В. Б. Отдельные проблемы правового регулирования трудовых отношений в условиях цифровизации экономики // Вестник Уфимского юридического института МВД России. 2022. № 2 (96). С. 61–67. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=48754919>. EDN: <https://www.elibrary.ru/fpiend>.

References

1. *Kurs rossiiskogo trudovogo prava. T. 3: Trudovoi dogovor. Nauch. red. E. B. Khokhlov* [Khokhlov E. B. (Ed.) Russian labor law course. Vol. 3: Employment contract]. Saint Petersburg: Yuridicheskii tsentr Press, 2007, 656 p. Available at: https://fictionbook.ru/author/kollektiv_avtorov/kurs_rossiyiskogo_trudovogo_prava_tom_3/_read_online.html [in Russian].

2. Shestakova Ye. V. *Slozhnye voprosy distantsionnoi raboty* [Complex issues of remote work]. Retrieved from legal reference system «ConsultantPlus». Available at: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=PBI&n=276418#BRrDzJTov4WcggWx> (accessed 11.06.2022) [in Russian].

3. Botvina A. V. *Distantsionnaya rabota v Rossii: sovremennye realii* [Remote work in Russia: modern realities]. *Mezhdunarodnyi zhurnal gumanitarnykh i estestvennykh nauk* [International Journal of Humanities and Natural Sciences], 2022, no. 3–1 (66), pp. 103–108. DOI: <http://doi.org/10.24412/2500-1000-2022-3-1-103-108>. EDN: <https://elibrary.ru/vbvkzf>. [in Russian].

4. Evteev D. *Gibridnost' – sestra talanta* [Hybridity is the sister of talent]. *Trudovoe pravo*, 2022, no. 3, pp. 63–76. Available at: <https://www.top-personal.ru/workinglaw.html?332> [in Russian].

5. Saurin S. A. *Otdel'nyye napravleniya sovershenstvovaniya pravovogo regulirovaniya distantsionnoi raboty v Rossii* [Some areas of the improvement of the legal regulation of distant work in Russia]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* [Labor Law in Russia and Abroad], 2022, no. 1, pp. 47–50. DOI: <http://doi.org/10.18572/2221-3295-2022-1-47-50>. EDN: <https://www.elibrary.ru/lkdicu> [in Russian].

6. Kostenkova A. D. *Nekotorye osobennosti trudovykh otnoshenii v period pandemii* [Some features of labor relations during the pandemic]. In: *Luchshaya issledovatel'skaya rabota 2022: sbornik statei Mezhdunarodnogo nauchno-issledovatel'skogo konkursa, Petrozavodsk, 06 iyunya 2022 goda* [The best research work 2022: collection of articles of the International research competition, Petrozavodsk, June 06, 2022]. Petrozavodsk: Mezhdunarodnyi tsentr nauchnogo partnerstva «Novaya Nauka» (IP Ivanovskaya I. I.), 2022, pp. 102–107. Available at: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=48601798>. EDN: <https://www.elibrary.ru/wvsypl> [in Russian].

7. Belitskaya I. Ya., Korshunova T. Yu. *Khoteli kak luchshe, a poluchilis' novye pravila distantsionnoi raboty (chast' II)* [We wanted the best but got new remote work rules (part II)]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* [Labor Law in Russia and Abroad], 2021, no. 4, pp. 28–31. DOI: <http://doi.org/10.18572/2221-3295-2021-4-28-31>. EDN: <https://www.elibrary.ru/rxdmxx> [in Russian].

8. Lushnikova M. V. *Lichnye neimushchestvennye trudovye prava v XXI veke* [Personal non-property labor rights in the XXI century]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* [Labor Law in Russia and Abroad], 2020, no. 1, pp. 17–20. Available at: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42509134>. EDN: <https://www.elibrary.ru/ffcfzg> [in Russian].

9. Korshunova T. Yu. *Dogovor o distantsionnoi rabote kak sposob oformleniya netipichnykh trudovykh otnoshenii* [Remote work agreement as a way to formalize atypical labour relations]. *Zhurnal Rossiiskogo prava* [Journal of Russian Law], 2020, no. 2, pp. 112–125. DOI: <http://doi.org/10.12737/jrl.2020.021>. EDN: <https://www.elibrary.ru/eilgla> [in Russian].

10. *Kommentarii k Trudovomu kodeksu Rossiiskoi Federatsii (postateinyi) (3-e izdanie, peresmotrennoe. Pod red. A. M. Kurennoy, S. P. Mavriny, V. A. Safonov, E. B. Khokhlova* [Kurennoy A. M., Mavrin S. P., Safonov V. A., Khokhlov E. B. (Eds.) Commentary on the Labor Code of the Russian Federation (article-by-article) (3rd edition, revised)]. Moscow: NORMA: INFRA-M, 2015, 1515 p. Available at: <https://bookree.org/reader?file=629366> [in Russian].

11. Китаева А. В. *К вопросу правового регулирования организации дистанционного труда* [On the issue of legal regulation of the organization of distance labor]. *Evrasiiskii yuridicheskii zhurnal* [Eurasian Law Journal], 2022, no. 2 (165), pp. 231–232. Available at: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=48277634>. EDN: <https://www.elibrary.ru/xwlnme> [in Russian].

12. Малкеров В. Б. *Otdel'nye problemy pravovogo regulirovaniya trudovykh otnoshenii v usloviyakh tsifrovizatsii ekonomiki* [Some problems of legal regulation of labor relations in the conditions of digitalization of the economy]. *Vestnik Ufimskogo yuridicheskogo instituta MVD Rossii* [Vestnik of Ufa Law Institute], 2022, no. 2 (96), pp. 61–67. Available at: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=48754919>. EDN: <https://www.elibrary.ru/fpiend> [in Russian].