Законодательные инициативы, связанные с дистанционным трудом: временный ажиотаж на фоне пандемии или устойчивая тенденция?*

ЛЮТОВ Никита Леонидович, заведующий кафедрой трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета им. О. Е. Кулафина, экстраординарный профессор Школы индустриальной психологии и управления человеческими ресурсами Северо-Западного Университета (Почефструм, ЮАР), доктор юридических наук, профессор

Россия, 125993, г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, 9

E-mail: nlljutov@msal.ru

Распространение коронавируса COVID-19 обусловило внесение в июне 2020 г. в Государственную Думу трех законопроектов, касающихся оптимизации правового регулирования дистанционного труда. В статье рассматривается наиболее обсуждаемая и перспективная инициатива, предложенная думской фракцией партии «Единая Россия», которая, как ожидается, должна привести к принятию закона, вносящего существенные изменения в действующую главу о дистанционном труде Трудового кодекса Российской Федерации.

В контексте зарубежного опыта и международных трудовых стандартов рассматриваются основные новации законопроекта, касающиеся выделения типов дистанционного труда: а) дистанционной (удаленной) работы; б) временной дистанционной (удаленной) работы; в) комбинированной дистанционной (удаленной) работы. Анализируются предложения в отношении упрощения порядка электронного документооборота между дистанционными работниками и работодателями. Особое место занимает рассмотрение проблемы установления права дистанционного работника не быть на постоянной связи с работодателем (так называемого «права быть офлайн»), которое в перспективе должно быть распространено на всех работников вне зависимости от типа заключаемого трудового договора. Рассматривается дискуссия относительно исключения имеющейся сейчас возможности включения в трудовые договоры с дистанционными работниками дополнительных оснований увольнения по инициативе работодателя.

Также анализируются иные пробелы в правовом регулировании дистанционного труда, не охваченные проектом, рассматриваемым Государственной Думой: дистанционный труд, осложненный иностранным элементом; нормы, направленные на реализацию коллективных трудовых прав дистанционных работников.

Ключевые слова: трудовое отношение, дистанционный труд, законодательная деятельность, нетипичная занятость, цифровая экономика.

Для цитирования: Лютов Н. Л. Законодательные инициативы, связанные с дистанционным трудом: временный ажиотаж на фоне пандемии или устойчивая тенденция? // Журнал российского права. 2020. № 12. С. 78—88. DOI: 10.12737/jrl.2020.149

Введение. В условиях ограничительных мер, принятых в связи с распространением коронавируса, дистанционный труд переживает период обостренного внима-

ния со стороны власти и социальных партнеров. Эта форма трудовых отношений была закреплена в Трудовом кодексе РФ еще в 2013 г., но именно сейчас обсуждаются не-

* Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда (проект № 19-18-00517).

Статья поступила в редакцию 9 июля 2020 г.

сколько проектов серьезной переработки гл. 49¹ ТК РФ, в которой говорится о дистанционном труде. В настоящее время на рассмотрении Государственной Думы находятся три законопроекта, предусматривающие доработку норм о дистанционном труде. Обсуждаются нормы, касающиеся и иных «новых» форм труда — труда через онлайн-платформы, агентства временной занятости и др.

Возникает вопрос: ажиотажный интерес к дистанционному труду и другим «новым» формам занятости — это временное явление, связанное с вынужденной адаптацией к эпидемии, либо причины внимания к ним носят более глубокий характер и «переживут» карантинные ограничения?

Еще один вопрос, требующий ответа: насколько инициативы по изменению законодательства о дистанционном труде решают те проблемы правоприменения, которые выявлены с момента принятия гл. 49¹ ТК РФ?

Общая ситуация до принятия новых норм о дистанционном труде. Дистанционный труд, или телеработа, — быстрорастущая форма занятости во всем мире¹, и Россия не является исключением из этой общей тенденции.

При этом через шесть лет после введения в Трудовой кодекс РФ главы, посвященной дистанционному труду, по состоянию на 2019 г., по данным Росстата², из 67,1 млн занятых в стране лишь 30 тыс. человек работали по «дистанционным» трудовым договорам, т. е. на одного дистанционного работника приходилось более 2200 «стационарных» работни-

ков. Приведенные цифры демонстрируют, что нормы, закрепленные в гл. 49¹ ТК РФ, используются сторонами фактически существующих дистанционных трудовых отношений крайне редко. Для сравнения: в США в 2017—2018 гг. каждый четвертый работник выполнял хотя бы часть своей работы на дому, а в 2019 г. 13% работников выполняли работу дома весь день не менее одного раза в две недели, 3,6% работников выполняли работу полностью вне месторасположения работодателя не менее половины своих рабочих дней³.

В условиях ограничительных мер по противодействию коронавирусной инфекции переход к дистанционным формам труда в России приобрел массовый характер. Работодатели, деятельность которых не была приостановлена в результате введения непредусмотренных трудовым законодательством «нерабочих дней» на основании весенних президентских указов 2020 г.⁴, в тех случаях, когда это было возможно, массово перешли на удаленный режим работы, что подразумевало выполнение работниками их обычных трудовых функций на дому.

Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) разъяснила, что перевод работников на удаленную работу предполагает заключение с

³ Данные приведены по: Pabilonia S. W., Vernon V. Telework and Time Use in the United States. Preprint. May 2020. DOI: 10.13140/RG.2.2.25722.11204.

⁴ См. указы Президента РФ от 25 марта 2020 г. № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней», от 2 апреля 2020 г. № 239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)», от 28 апреля 2020 г. № 294 «О продлении действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)».

¹ См.: Telework in the 21st Century: An Evolutionary Perspective / ed. by J. C. Messenger. Geneva, 2019. 352 p.

² См.: Федеральная служба государственной статистики (Росстат). Итоги выборочного обследования рабочей силы. Обследование рабочей силы 2019. URL: <https://gks.ru/storage/mediabank/ors-2019-all.rar>.

ними дополнительных соглашений к трудовому договору, включающих условие о том, что такая работа считается дистанционным трудом⁵. При этом необходимо понимать, что такое разъяснение носит достаточно спорный с правовой точки зрения характер. По действующему законодательству трудовые договоры о дистанционном труде или о «стационарном» труде — это различные виды трудовых договоров, а возможность внесения изменений в трудовой договор, при котором меняется вид договора, — предмет дискуссий между специалистами⁶. Однако, несмотря на неоднозначность ситуации с правовой точки зрения, на время ограничений, связанных с коронавирусной инфекцией, отрасли экономики перешли на дистанционную форму деятельности⁷, причем трудовые договоры на основе норм гл. 49¹ ТК РФ в этих случаях практически не заключались.

Инициативы, связанные с дистанционным трудом (обзор и оценка). На рассмотрении Государственной Думы одновременно находятся внесенные в июне 2020 г. три законопроекта, касающиеся дистанционного труда. В начале июня был внесен законопроект Мосгордумы, предусматривающий изменение ст. 57 «Содержание трудового договора» ТК РФ таким образом, чтобы предусмотреть возможность «вре-

менного или частичного выполнения работы в дистанционной форме»⁸. 4 июня 2020 г. П. В. Крашенинников и еще несколько депутатов Государственной Думы заново внесли ранее внесенный проект, касающийся электронного обмена сообщениями и заключения трудовых договоров с дистанционными работниками⁹.

Параллельно с этими законопроектами были озвучены инициативы Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР)¹⁰ и Общероссийского народного фронта (ОНФ)¹¹ относительно совмещенных форм дистанционного и стационарного труда. Аналогичные инициативы были озвучены и Министром труда и социальной защиты РФ¹².

⁸ Законопроект № 966659-7 от 2 июня 2020 г. «О внесении изменений в статью 57 Трудового кодекса Российской Федерации» внесен Московской городской думой // Государственная Дума ФС РФ. Система обеспечения законодательной деятельности. URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/966659-7>.

⁹ См.: Законопроект № 967986-7 от 4 июня 2020 г. «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (о юридически значимых сообщениях сторон трудового договора)» внесен депутатами П. В. Крашенинниковым, А. К. Исаевым, Я. Е. Ниловым и Д. В. Бессарабовым // Государственная Дума ФС РФ. Система обеспечения законодательной деятельности. URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/967986-7>.

¹⁰ См.: Рыженкова Ю. Профсоюзы предлагают ввести рекомендации по организации труда в условиях пандемии // Солидарность. 2020. 20 марта. URL: <https://www.solidarnost.org/news/profsoyuzy-predlagayut-vvesti-rekomendatsii-po-organizacii-truda-v-usloviyah-pandemii.html>.

¹¹ См.: Эксперты ОНФ предложили закрепить в Трудовом кодексе право совмещать работу в офисе и дистанционно // Сайт Общероссийского народного фронта. 2020. 19 марта. URL: <https://onf.ru/2020/03/19/eksperty-onf-predlozhili-zakreplit-v-trudovom-kodekse-pravo-sovmeshchat-rabotu-v-ofise-i/>.

¹² См.: Замахина Т. Минтруд предложил закрепить удаленную и комбинированную занятость в ТК // Российская газета.

⁵ См. п. 21 письма Роструда от 9 апреля 2020 г. № 0147-03-5 «О направлении ответов на наиболее часто поступающие вопросы на горячую линию Роструда, касающиеся соблюдения трудовых прав работников в условиях распространения коронавирусной инфекции».

⁶ См. об этом: Коршунова Т. Ю. Договор о дистанционной работе как способ оформления нетипичных трудовых отношений // Журнал российского права. 2020. № 2. С. 118—120.

⁷ См. об этом: Черных Н. В. Трудовое законодательство России vs коронавирус: кто победит? // Актуальные проблемы российского права. 2020. № 5. С. 155—156.

Еще до этих инициатив началось публичное обсуждение концепции доработки норм о дистанционном труде, подготовленной Московским государственным юридическим университетом им. О. Е. Кутафина (МГЮА) для думской фракции партии «Единая Россия». Концепция рассматривалась в мае — июне 2020 г. в режиме онлайн-совещаний под руководством руководителя партии Д. А. Медведева. Затем технические аспекты были обсуждены с представителями профсоюзов, объединений работодателей, Минтрудсоцзащиты России, профильного комитета Государственной Думы и экспертами. По результатам обсуждений 16 июня 2020 г. для первого чтения был представлен законопроект, официально вносимый председателями двух палат Федерального Собрания и рядом депутатов Государственной Думы и членов Совета Федерации¹³.

Данный законопроект имеет наиболее комплексный характер и ожидается, что осенью 2020 г. в него будут интегрированы наработки двух других внесенных законопроектов, касающихся дистанционного труда. Далее рассматриваются его важнейшие нововведения.

Дифференциация дистанционного труда. Прежде всего в законопроекте предусматриваются три вида дистанционного труда:

а) *дистанционная (удаленная) работа* — это дистанционный труд,

который уже предусмотрен нормами действующей гл. 49¹ ТК РФ;

б) *временная дистанционная (удаленная) работа* — режим работы, предусматривающий временное выполнение трудовой функции работника, работающего на основании обычного трудового договора, вне стационарного рабочего места, находящегося под контролем работодателя. Необходимость внесения этого понятия вызвана нынешней ситуацией, обусловленной введением защитных мер от распространения эпидемии, когда обычные, не занятые в дистанционном режиме работники в силу вводимых ограничений стали массово переводиться на удаленный режим работы¹⁴, не предусмотренный действующим законодательством и их трудовыми договорами;

в) *комбинированная дистанционная (удаленная) работа* — режим работы, при котором часть трудовой функции выполняется на стационарном рабочем месте, а часть — дистанционно. Большинство дистанционных работников и сейчас работают таким образом, что в определенных ситуациях им приходится появляться или выполнять часть работы в помещении работодателя. И наоборот, есть немало классических «стационарных» работников, выполняющих часть работы дистанционно, например педагогические работники, проверяющие письменные работы учеников и студентов, как правило, дома или в иных местах вне нахождения их работодателей. По действующему законодательству обе эти категории работников находятся вне полноценного правового поля.

2020. 27 мая. URL: <https://rg.ru/2020/05/27/mintrud-predlozhit-zakrept-udalennuiu-i-kombinirovannuiu-zaniatost-v-tk.html>.

¹³ См.: Законопроект № 973264-7 от 16 июня 2020 г. «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы» внесен депутатами ГД В. В. Володиным, С. И. Неверовым, А. К. Исаевым, М. В. Тарасенко, членами Совета Федерации В. И. Матвиенко, А. А. Турчаком, А. А. Клишасом, И. Ю. Святенко // Государственная Дума ФС РФ. Система обеспечения законодательной деятельности. URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/973264-7>.

¹⁴ Об удаленном режиме работы, не предусмотренном действующим трудовым законодательством, упоминается в письмах Роструда от 31 марта 2020 г. № 990-ТЗ, от 9 апреля 2020 г. № 0147-03-5, касающихся работы в режиме также не предусмотренных трудовым законодательством «нерабочих дней».

Электронное взаимодействие между работником и работодателем. Еще одна важная новация проекта — упрощение электронного взаимодействия между сторонами трудового договора о дистанционном труде. В настоящее время в качестве альтернативы традиционному «бумажному» оформлению трудовых отношений в Трудовом кодексе РФ для дистанционных работников предусмотрена возможность обмена электронными документами, скрепленными усиленной квалифицированной цифровой подписью (УКЦП) (ч. 4 ст. 312¹ ТК РФ). Возможность использования УКЦП подразумевает¹⁵ необходимость совершения специальных действий и расходов со стороны подписанта.

В связи с этим на практике получается, что если у работника не зарегистрирована УКЦП для каких-то иных целей, ему проще подъехать к работодателю и подписать документ на бумажном носителе. Соответственно, нормы об упрощенном электронном взаимодействии между работниками и работодателями не срабатывают. Между тем судебная практика начала обгонять законодательное регулирование в этом вопросе. В некоторых делах электронная переписка рассматривается как доказательство существования трудового правоотношения¹⁶. Более того, в отношении микропредприятий Пленум Верховного Суда РФ прямо указал на электронную переписку как доказательство существования трудовых отношений¹⁷. Тем не менее в настоящее время

суды не склонны отдавать приоритет фактическим, а не формальным обстоятельствам дела.

В связи с этим в законопроекте предполагается отказаться от обязательного использования УКЦП. Работнику и работодателю предлагается самостоятельно определяться с порядком оформления обмена юридически значимыми сообщениями.

Право работника быть офлайн. Еще более важная часть законопроекта — внесение норм, регламентирующих коммуникацию работодателя и дистанционного работника вне рамок обычного рабочего времени. Эти нормы представляют собой адаптацию так называемого права работника быть офлайн, предусмотренного во Франции и некоторых других экономически и социально развитых странах¹⁸.

Внедрение новых форм труда, в частности более широкое распространение дистанционного труда и других форм занятости, в которых работники и работодатели активно пользуются электронными способами взаимодействия, ставит вопрос о том, что традиционное разграничение между рабочим и личным временем работника становится значительно более размытым. Если типичный работник индустриальной эпохи в большинстве случаев мог себе позволить, уходя с работы, «оставить в офисе» все проблемы, связанные с трудом, и переключить свое внимание на семью и досуг, то в современном обществе типичный офисный работник все чаще «приносит домой» все рабочие проблемы, продолжая (иногда в любое время суток) отвечать на звонки и письма по работе.

¹⁵ Вопрос регулируется Федеральным законом от 6 апреля 2011 г. № 63-ФЗ «Об электронной подписи».

¹⁶ См., например, решение Кировского районного суда г. Екатеринбурга Свердловской области от 6 июля 2016 г. по делу № 2-4775/2016.

¹⁷ См. п. 18 постановления Пленума ВС РФ от 29 мая 2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и у работодателей — субъ-

ектов малого предпринимательства, которых отнесены к микропредприятиям».

¹⁸ См. об этом: *Timellini C. Disconnection: A Right in a Phase of Progressive Definition // New Forms of Employment: Current Problems and Future Challenges / ed. by J. Wratty, A. Ludera-Ruszel. Wiesbaden, 2020. P. 119—136.*

Это приводит к тому, что человек полноценно не восстанавливает свои силы, не воспринимает дом и время отдыха как свободное от работы место и время. Вследствие этого проблема эмоционального выгорания и стресса на рабочем месте становится как никогда ранее острой. В 2016 г. во Всемирный день охраны труда МОТ издала программный доклад, посвященный проблеме стресса на рабочем месте, который уже стал восприниматься как фундаментальная угроза здоровью работников¹⁹.

В экономически развитых странах проблема разграничения рабочего времени и ограничения права работодателя беспокоить работника по рабочим вопросам после окончания рабочего дня уже вылилась в принятие нового законодательства. Наиболее яркий пример в данном отношении — Франция, где в 2012 г. было заключено социально-партнерское соглашение, предусматривающее право дистанционных работников минимум на один день в неделю, представляющий собой выходной от коммуникаций с работодателем, а с начала 2017 г. вступили в силу поправки в Кодекс труда, предусматривающие обязанность работодателей с количеством работников 50 и более человек устанавливать правила взаимодействия с работниками после окончания их основного рабочего времени²⁰. Некоторые крупные работодатели, например автомобильный концерн «Фольксваген», приняли решение об отключении почтовых серверов в нерабочее время,

в результате чего руководители и коллеги в принципе лишаются возможности беспокоить работников во время отдыха²¹. В настоящее время «право быть офлайн», или «право на отключение», — развивающаяся концепция в наиболее социально развитых странах ЕС.

Законопроект по данному поводу не предполагает полного запрета беспокоить работников вне их обычного рабочего времени. Однако он предусматривает регламентацию порядка взаимодействия между дистанционным работником и работодателем, основываясь на том, что если работник необходим работодателю вне обычных временных рамок, то в этом случае порядок оплаты, максимальная продолжительность и допуск работодателя к коммуникации с работником должны быть аналогичны сверхурочной работе.

Правило о том, что работники имеют право на некоторое ограничение и упорядочение коммуникации с ними со стороны работодателя, как представляется, касается любых работников, а не только дистанционных. Эту категорию работников можно рассматривать в качестве референтной группы для правового эксперимента, который в случае удачной апробации следует распространить в отношении любых работников, с которыми работодатели коммуницируют с помощью электронных средств связи во вне рабочее время.

Возможность включения в трудовой договор оснований для увольнения. Действующая в настоящее время ч. 1 ст. 312⁵ ТК РФ предусматривает возможность увольнения дистанционных работников по основаниям, предусмотренным трудовым договором. Эта норма существенно воспроизводит ранее при-

¹⁹ См.: МОТ. Стресс на рабочем месте: коллективный вызов. Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. М., 2016.

²⁰ См.: French workers win legal right to avoid checking work email out-of-hours // The Guardian. 31 December 2016. URL: <https://www.theguardian.com/money/2016/dec/31/french-workers-win-legal-right-to-avoid-checking-work-email-out-of-hours>.

²¹ См.: Migliorato L. Culturing Boundaries: The Right to be Offline // The Technoskeptic. 22 March. 2017. URL: <https://thetechnoskeptic.com/culturing-boundaries/>.

нятую аналогичную норму, касающуюся надомников (ст. 312 ТК РФ). Практика показывает, что работодатели вносят совершенно произвольные основания для увольнения дистанционных работников, например: «отсутствие работы для данного работника», т. е., по сути, освобождение работодателя от предусмотренной ст. 22 ТК РФ обязанности предоставлять работу и, в случае отсутствия таковой, оплачивать простое не по вине работника; «нецелесообразность дальнейшего сотрудничества»; «производственная необходимость» и т. п.²² Как бы странно ни выглядели такие основания для увольнения, закрепленные в трудовых договорах, обжаловать их законность в суде работникам, как правило, не удастся²³.

В подавляющем большинстве случаев трудовой договор в момент его подписания фактически представляет собой договор присоединения, т. е. работодатель предлагает подпи-

сать составленный на его условиях договор и никаких реальных переговоров в силу слабости переговорной позиции работника чаще всего не происходит. Дистанционные работники очень редко имеют возможность возражать против заведомо несправедливых с их точки зрения оснований увольнения.

Таким образом, дистанционные работники оказываются в дискриминированном положении по сравнению с подавляющим большинством других категорий работников, и их право на защиту от несправедливого увольнения сводится к минимуму.

Рассматриваемый законопроект № 973264-7 предусматривает отмену возможности договорного «изобретения» сторонами (на самом деле — работодателем) дополнительных оснований для увольнения.

Представители работодателей (РСПП) в ходе обсуждения проекта выразили возражения против этой законодательной новации, указывая, что увольнение дистанционных работников по инициативе работодателя окажется затруднено прежде всего в силу трудности применения за ним механизма увольнения за прогул (подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Однако пока никаких альтернативных предложений с их стороны, например, закрепления конкретных дополнительных оснований увольнения дистанционных работников, но не в трудовом договоре, а непосредственно в ТК РФ, не прозвучало.

Скорее всего этот вопрос станет предметом дальнейших переговоров между социальными партнерами в ходе доработки текста законопроекта.

Иные проблемы регулирования дистанционного труда. Несмотря на то что законопроект № 973264-7 предполагает разрешение существенной части проблем, связанных с дистанционным трудом, приходится констатировать, что некоторые из них остаются за рамками как

²² См.: Черных Н. В. Влияние нетипичных форм занятости на теоретические представления о трудовом отношении (на примере норм о дистанционном труде) // Актуальные проблемы российского права. 2019. № 8. С. 113; Пояснительная записка к законопроекту № 973264-7 // Государственная Дума ФС РФ. Система обеспечения законодательной деятельности. URL: <http://sozd.duma.gov.ru/download/AEF4C76E-A837-4A47-AE5C-FE54DAACFFA7>.

²³ См., например, решение Замоскворецкого районного суда г. Москвы от 2 октября 2019 г. по делу № 02-4456/2019 (оставлено без изменения апелляционным определением Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 20 мая 2020 г. по делу № 33-13707/2020); решение Тукаевского районного суда Республики Татарстан от 20 января 2020 г. по делу № 2-189/2020 (оставлено без изменения апелляционным определением Верховного суда Республики Татарстан от 11 июня 2020 г. по делу № 33-7400/2020); решение Новгородского районного суда Новгородской области от 9 октября 2019 г. по делу № 2-4741/2019.

имеющегося, так и предполагаемого правового регулирования.

Среди таких правовых пробелов следует прежде всего выделить отсутствие правового регулирования отношений по дистанционному труду, осложненному иностранным элементом.

В законодательстве отсутствуют нормы, предусматривающие возможность дистанционного труда иностранных граждан в пользу российских работодателей и, наоборот, российских работников в России, работающих в пользу работодателей, расположенных за границей, а также нормы, касающиеся российских работников, работающих дистанционно за границей для российских работодателей.

Минтрудсоцразвития уже делало не соответствующие закону разъяснения о том, что такой труд не может выполняться, поскольку не предусмотрен законодательством — по несуществующему в трудовом праве принципу «все, что прямо не разрешено, — запрещено»²⁴. Несмотря на то что эти разъяснения, не имеющие статуса нормативных правовых актов, справедливо критикуются специалистами²⁵, реализация таких правоотношений, востребованная работниками и работодателями, на практике очень затруднена.

Еще один существенный пробел в отношении труда дистанционных работников — трудность реализации ими коллективных трудовых прав и отсутствие законодательных

норм, предусматривающих специальную поддержку для этой категории работников с точки зрения участия в профсоюзах и ведения коллективных переговоров.

Эти проблемы еще ждут своего законодательного разрешения.

Выводы. Распространение коронавирусной инфекции стало мощным катализатором для обсуждения норм о дистанционном труде в России. Однако проблемы, преобравшие большую остроту из-за пандемии COVID-19, обсуждались экспертами и до этих событий.

Представляется, что вносимые в законодательство нормы помогут снять часть проблем, связанных с правовым регулированием дистанционного труда, хотя и не все из них.

Следует иметь в виду, что дистанционный труд — это лишь одна из так называемых новых форм занятости, растущая значимость которых в сфере труда вместе с общим ростом дифференциации трудовых отношений заставляет задуматься о пересмотре классического понятия трудового правоотношения²⁶.

Требуют оперативных законодательных решений практические подходы к таким новым формам занятости, как труд в рамках онлайн-платформ²⁷, регламентация

²⁴ См. письма Минтруда России от 16 января 2017 г. № 14-2/ООГ-245, от 7 декабря 2016 г. № 14-2/ООГ-10811.

²⁵ См.: Васильева Ю. В., Шуралева С. В. Дистанционная работа в России: вопросы правоприменения // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2016. № 2. С. 216—225; Коршунова Т. Ю. Указ. соч. С. 115—116; Черных Н. В. Влияние нетипичных форм занятости на теоретические представления о трудовом отношении (на примере норм о дистанционном труде). С. 110—111.

²⁶ См. об этом: Golovina S. Yu. Enhancing the Differentiation of the Russian Labour Legislation // Russian Law: theory and practice. 2014. No. 2. P. 86—94; Лютов Н. Л. Трансформация трудового правоотношения и новые формы занятости в условиях цифровой экономики // Журнал российского права. 2019. № 7. С. 115—130; Черных Н. В. Влияние нетипичных форм занятости на теоретические представления о трудовом отношении (на примере норм о дистанционном труде). С. 108—117.

²⁷ См.: Chesalina O. Social and Labour Rights of “New” Self-Employed Persons (and in Particular Self-Employed Platform Workers) in Russia // Russian Law Journal. 2020. Vol. 8. No. 2. P. 49—78; Kirillova L. S., Lushnikov A. M., Lushnikova M. V. The Realization of the Concept of Flexicurity in Atypical Employment Relationships // Journal of

труда экономически зависимых ис-

Legal, Ethical and Regulatory Issues. 2016. Vol. 19. Special Issue. P. 69—75; Лютов Н. Л., Войтковская И. В. Водители такси, выполняющие работу через онлайн-платформы: каковы правовые последствия «уберизации» труда? // Актуальные проблемы российского права. 2020. № 6. С. 17—24; Черных Н. В. Влияние нетипичных форм занятости на теоретические представления о трудовом отношении (на примере норм о дистанционном труде). С. 108—117; Чесалина О. В. От нестандартных форм занятости до работы на основе интернет-платформ //

полнителей и др. Не менее важно в долгосрочной перспективе теоретическое осмысление проблемы трансформации трудовых отношений в связи с глобальным переходом от экономики производства к экономике услуг, цифровизацией социальных отношений и опасной тенденцией прекаризации труда, т. е. ростом неустойчивых форм занятости.

Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 1. С. 22—25.

Библиографический список

Chesalina O. Social and Labour Rights of “New” Self-Employed Persons (and in Particular Self-Employed Platform Workers) in Russia // Russian Law Journal. 2020. Vol. 8. No. 2.

French workers win legal right to avoid checking work email out-of-hours // The Guardian. 31 December 2016. URL: <https://www.theguardian.com/money/2016/dec/31/french-workers-win-legal-right-to-avoid-checking-work-email-out-of-hours>.

Golovina S. Yu. Enhancing the Differentiation of the Russian Labour Legislation // Russian Law: theory and practice. 2014. No. 2.

Kirillova L. S., Lushnikov A. M., Lushnikova M. V. The Realization of the Concept of Flexicurity in Atypical Employment Relationships // Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues. 2016. Vol. 19. Special Issue.

Migliorato L. Culturing Boundaries: The Right to be Offline // The Tecnoskeptic. 22 March. 2017. URL: <https://thetecnoskeptic.com/culturing-boundaries/>.

Pablonia S. W., Vernon V. Telework and Time Use in the United States. Preprint. May 2020. DOI: 10.13140/RG.2.2.25722.11204.

Telework in the 21st Century: An Evolutionary Perspective / ed. by J. C. Messenger. Geneva, 2019. 352 p.

Timellini C. Disconnection: A Right in a Phase of Progressive Definition // New Forms of Employment: Current Problems and Future Challenges / ed. by J. Wratny, A. Ludera-Ruszel. Wiesbaden, 2020.

Васильева Ю. В., Шуралева С. В. Дистанционная работа в России: вопросы правоприменения // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2016. № 2.

Замахина Т. Минтруд предложил закрепить удаленную и комбинированную занятость в ТК // Российская газета. 2020. 27 мая. URL: <https://rg.ru/2020/05/27/mintrud-predlozhit-zakreplit-udalennuiu-i-kombinirovannuiu-zaniatost-v-tk.html>.

Коршунова Т. Ю. Договор о дистанционной работе как способ оформления нетипичных трудовых отношений // Журнал российского права. 2020. № 2.

Лютов Н. Л. Трансформация трудового правоотношения и новые формы занятости в условиях цифровой экономики // Журнал российского права. 2019. № 7.

Лютов Н. Л., Войтковская И. В. Водители такси, выполняющие работу через онлайн-платформы: каковы правовые последствия «уберизации» труда? // Актуальные проблемы российского права. 2020. № 6.

МОТ. Стресс на рабочем месте: коллективный вызов. Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. М., 2016.

Рыженкова Ю. Профсоюзы предлагают ввести рекомендации по организации труда в условиях пандемии // Солидарность. 2020. 20 марта. URL: <https://www.solidarnost.org/news/profsoyuzu-predlagayut-vvesti-rekomendatsii-po-organizacii-truda-v-usloviyah-pandemii.html>.

Федеральная служба государственной статистики (Росстат). Итоги выборочного обследования рабочей силы. Обследование рабочей силы 2019. URL: <https://gks.ru/storage/mediabank/ors-2019-all.rar>.

Черных Н. В. Влияние нетипичных форм занятости на теоретические представления о трудовом отношении (на примере норм о дистанционном труде) // Актуальные проблемы российского права. 2019. № 8.

Черных Н. В. Трудовое законодательство России vs коронавирус: кто победит? // Актуальные проблемы российского права. 2020. № 5.

Чесалина О. В. От нестандартных форм занятости до работы на основе интернет-платформ // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 1.

Эксперты ОНФ предложили закрепить в Трудовом кодексе право совмещать работу в офисе и дистанционно // Сайт Общероссийского народного фронта. 2020. 19 марта. URL: <https://onf.ru/2020/03/19/eksperty-onf-predlozhili-zakrepit-v-trudovom-kodekse-pravo-sovmeshchat-rabotu-v-ofise-i/>.

The Legislative Initiatives Regarding the Remote Work: A Temporary Pandemic Turmoil or Sustainable Trend?

N. L. Lyutov^{a, b}

^aKutafin Moscow State Law University, Moscow 125993, Russian Federation

^bSchool of Industrial Psychology and Human Resource Management, Potchefstroom Campus, North-West University, Potchefstroom 2531, Republic of South Africa

E-mail: nlljutov@msal.ru

DOI: 10.12737/jrl.2020.149

In June 2020, in the context of the spread of the COVID-19, three draft laws regulating the issues of telework were submitted to the State Duma simultaneously. The article discusses the most well-known initiative on amending the legislation on telework proposed by the "United Russia" party. It is expected that after adoption in the fall of 2020 the draft law can lead to significant changes to the current Chapter of the Labor code of the Russian Federation concerning remote work.

In the context of foreign experience and international labor standards, the article discusses the main innovations of the draft law. They relate to the allocation of certain types of remote work: a) remote work as it is currently regulated by the Labor Code; b) temporary remote work and c) combined remote work. The paper analyzes proposals for simplifying the procedure for electronic communication between remote employees and employers. A special attention is paid to the problem of establishing the right of a remote employee not to be in permanent communication with the employer (the so-called "right to be offline"), which in the future should be extended to all employees, regardless the type of employment contract. The article also touches on the discussion concerning the exclusion of the current possibility to include additional grounds for dismissal on the initiative of the employer in employment contracts with remote employees.

Additionally, the article analyzes other gaps related to the legal regulation of remote labor that are not included in the draft considered by the State Duma, such as transnational telework and norms dealing with the collective labor rights of teleworkers.

Keywords: employment relations, remote work, law-making initiatives, atypical employment, digital economy.

For citation: Lyutov N. L. The Legislative Initiatives Regarding the Remote Work: A Temporary Pandemic Turmoil or Sustainable Trend? *Zhurnal rossijskogo prava = Journal of Russian Law*, 2020, no. 12, pp. 78—88. (In Russ.) DOI: 10.12737/jrl.2020.149

References

Chernykh N. V. Influence of atypical forms of employment on theoretical ideas about labor relations (on the example of norms on distance labor). *Actual Problems of Russian Law*, 2019, no. 8, pp. 108—117. (In Russ.)

Chernykh N. V. Labor legislation of Russia vs coronavirus: who will win? *Actual Problems of Russian Law*, 2020, no. 5, pp. 155—156. (In Russ.)

Chesalina O. Social and Labour Rights of "New" Self-Employed Persons (and in Particular Self-Employed Platform Workers) in Russia. *Russian Law Journal*, 2020, vol. 8, no. 2, pp. 49—78.

Chesalina O. V. From non-standard forms of employment to work on the basis of Internet platforms. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*, 2018, no. 1, pp. 22—25. (In Russ.)

Eksperty ONF predlozhili zakrepit' v Trudovom kodekse pravo sovmeshchat' rabotu v ofise i distantsionno. *Sayt Obshcherossiyskogo narodnogo fronta*, 2020, March 19. Available at: <https://onf.ru/2020/03/19/eksperty-onf-predlozhili-zakrepit-v-trudovom-kodekse-pravo-sovmeshchat-rabotu-v-ofise-i/>.

Federal'naya sluzhba gosudarstvennoy statistiki (Rosstat). Itogi vyborochnogo obsledovaniya rabochey sily. Obsledovanie rabochey sily 2019. Available at: <https://gks.ru/storage/mediabank/ors-2019-all.rar>.

French workers win legal right to avoid checking work email out-of-hours. *The Guardian*. 31 December 2016. Available at: <https://www.theguardian.com/money/2016/dec/31/french-workers-win-legal-right-to-avoid-checking-work-email-out-of-hours>.

Golovina S. Yu. Enhancing the Differentiation of the Russian Labour Legislation. *Russian Law: theory and practice*, 2014, no. 2, pp. 86—94.

ILO. Workplace stress: a collective challenge. Technical support group on decent work and the ILO Bureau for Eastern Europe and Central Asia. Moscow, 2016. 37 p. (In Russ.)

Kirillova L. S., Lushnikov A. M., Lushnikova M. V. The Realization of the Concept of Flexicurity in Atypical Employment Relationships. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, 2016, vol. 19. Special Issue, pp. 69—75.

Korshunova T. Yu. Remote Work Agreement as a Way to Formalize Atypical Labour Relations. *Zhurnal rossiyskogo prava = Journal of Russian Law*, 2020, no. 2, pp. 112—125. DOI: 10.12737/jrl.2020.021 (In Russ.)

Lyutov N. L., Voitkovskaya I. V. Taxi Drivers who work through online platforms: what are the legal consequences of “uberization” of labor? *Actual Problems of Russian Law*, 2020, no. 6, pp. 17—24. (In Russ.)

Lyutov N. L. The Transformation of Employment Relations and New Forms of Employment in Digital Economy. *Zhurnal rossiyskogo prava = Journal of Russian Law*, 2019, no. 7, pp. 115—130. (In Russ.) DOI: 10.12737/jrl.2019.7.10

Migliorato L. Culturing Boundaries: The Right to be Offline. *The Tecnoskeptic*. 22 March, 2017. Available at: <https://thetecnoskeptic.com/culturing-boundaries/>.

Pablonia S. W., Vernon V. Telework and Time Use in the United States. Preprint. May 2020. DOI: 10.13140/RG.2.2.25722.11204.

Ryzhenkova Yu. Profsoyuzy predlagayut vvesti rekomendatsii po organizatsii truda v usloviyakh pandemii. *Solidarnost'*, 2020, March 20. Available at: <https://www.solidarnost.org/news/profsoyuzy-predlagayut-vvesti-rekomendatsii-po-organizacii-truda-v-usloviyakh-pandemii.html>.

Telework in the 21st Century: An Evolutionary Perspective. Ed. by J. C. Messenger. Geneva, 2019. 352 p.

Timellini C. Disconnection: A Right in a Phase of Progressive Definition. *New Forms of Employment: Current Problems and Future Challenges*. Ed. by J. Wratny, A. Ludera-Ruszel. Wiesbaden, 2020, pp. 119—136.

Vasilieva Yu. V., Shuraleva S. V. Remote work in Russia: law enforcement issues. *Vestnik Permskogo Universiteta. Juridicheskie Nauki = Perm University Herald, Juridical Sciences*, 2016, no. 2, pp. 216—225. (In Russ.)

Zamakhina T. Mintrud predlozhil zakrepit' udalennuyu i kombinirovannuyu zanyatost' v TK. *Rossiyskaya gazeta*, 2020, May 27. Available at: <https://rg.ru/2020/05/27/mintrud-predlozhil-zakrepit-udalennuiu-i-kombinirovannuiu-zanyatost-v-tk.html>.