

УДК 349.2

ДИСТАНЦИОННЫЙ ТРУД: ДОСТИЖЕНИЯ И НЕСОВЕРШЕНСТВО СОВРЕМЕННОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Носова Ю. Б.

ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет»

Статья посвящена правовому анализу новых правил о дистанционной работе и выявлению проблематики в правовом регулировании труда дистанционных работников. Определены главные нововведения, касающиеся понятия дистанционной работы, установления условия о дистанционном труде, взаимодействия дистанционного работника и работодателя, регулирования режима рабочего времени и прекращения трудового договора. Обращается внимание на используемую в законе формулировку «местность выполнения трудовой функции», которая не является местом работы, определяется работником самостоятельно и в обязательном порядке не фиксируется в трудовом договоре. Рассмотрены вопросы осуществления дистанционно трудовой функции в районах Крайнего Севера, за пределами территории Российской Федерации и оплаты такого труда. Особое внимание уделено проблемам охраны труда дистанционных работников и признания несчастных случаев дистанционных работников связанными с производством.

Ключевые слова: дистанционная работа, дистанционный труд, дистанционный работник, цифровизация, регулирование труда.

Одним из самых заметных и значимых шагов на пути цифровизации трудового законодательства, наряду с введением электронных трудовых книжек и электронного кадрового документооборота явилась существенная трансформация правового регулирования дистанционной работы в России. Пандемия коронавирусной инфекции заметно ускорила процессы цифрового реформирования трудового законодательства, позволила апробировать новые гибкие формы занятости, новые формы взаимодействия работников и работодателей, а, кроме того, высветила те моменты, которые уже сейчас требуют своего скорейшего разрешения.

Настоящее исследование имеет своей целью анализ внесенных в Трудовой кодекс РФ изменений, касающихся новых правил дистанционного труда, выявление существующих и потенциальных проблем использования работы дистанционных работников и выработку научно-обоснованных предложений, направленных на совершенствование действующего законодательства и практики его применения.

Как известно, глава 49.1, посвященная особенностям регулирования труда дистанционных работников, появилась в содержании Трудового кодекса РФ еще в 2013 г., однако в 2020 г. трудовое законодательство оказалось не готовым к сложившейся ситуации необходимости регулирования трудовых отношений в условиях введения ограничительных мер по предупреждению распространения новой коронавирусной инфекции.

Работа, массово выполняемая удаленно в этот период, к дистанционному труду по смыслу действовавшей редакции кодифицированного закона не имела никакого отношения. И только в декабре 2020 г. были внесены изменения в Трудовой кодекс РФ, вступившие в силу с 1 января 2021 г., которыми по-новому урегулирована дистанционная (удаленная) работа.

Новая редакция кодекса отождествляет понятия дистанционной и удаленной работы и понимает под таковой 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. Из новшеств обращает на себя внимание то, что в отличие от ранее действовавшей нормы, дистанционный труд предполагает использование не только сети «Интернет», но и сетей связи общего пользования.

Главное нововведение состоит в том, что теперь предусматривается возможность установить условие о дистанционной работе не только в трудовом договоре, но и в дополнительном соглашении к нему. При этом выполнение работником трудовой функции дистанционно может осуществляться как на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора), так и временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте). Кроме того, предусматривается возможность временного перевода работника на дистанционную работу без его согласия по инициативе работодателя в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Так же, как и в ранее действовавшей редакции, статьей 312.2 Трудового кодекса РФ определяется допустимость заключения трудового договора (допсоглашения к нему) путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами. Однако на бумажном носителе оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору работодатель теперь направляет дистанционному работнику только по его письменному заявлению в течение трех рабочих дней (ранее эту обязанность работодатель должен был выполнить вне зависимости от просьбы работника в течение трех календарных дней).

Новые положения, посвященные особенностям порядка взаимодействия дистанционного работника и работодателя сводятся к тому, что лишь «важнейшие» документы, такие как трудовой договор, дополнительное соглашение к нему, договор о материальной ответственности, ученический договор на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также внесение изменений в эти договоры и их расторжение предполагают обязательное использование сторонами при обмене

электронными документами усиленной квалифицированной (для работодателя) или неквалифицированной (для работника) электронных подписей.

В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору и позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде. Таким образом, ознакомление работников с локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, а также обращение работника к работодателю может осуществляться не только путем обмена электронными документами, но и посредством использования локальных информационных сетей работодателя, электронной почты, мессенджеров или смс-сообщений при условии, что такая форма взаимодействия предусмотрена коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором, дополнительным соглашением к нему. Это положение вряд ли может быть оценено положительно в силу того, что неизбежно будут возникать спорные вопросы относительно момента составления и ознакомления работника с конкретной редакцией документа, подачи и получения сообщения от работника, на фоне прогнозируемой сложности доказать впоследствии в ходе судебного разбирательства соблюдение (или несоблюдение) правил ознакомления или подачи заявления.

Интересным положением видится новая норма, согласно которой время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время, что по мнению ее разработчиков направлено на упорядочение вопросов, связанных с рабочим временем дистанционных работников, в частности, их право не быть круглосуточно на связи с работодателем и не отвечать на письма и звонки в определенные временные интервалы.

Вместе с тем, представляется, что данная проблема не может быть разрешена только таким указанием, а с учетом положения статьи 312.4 Трудового кодекса РФ, согласно которому режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению, это не приведет к адекватному закреплению так называемого «права на офлайн».

Как отмечается в литературе, в экономически развитых странах проблема ограничения 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 времени. Некоторые крупные работодатели, например, автомобильный концерн «Фольксваген», приняли решение об отключении почтовых серверов в нерабочее время, в результа-

те чего руководители и коллеги в принципе лишаются возможности беспокоить работников во время отдыха. В настоящее время «право быть офлайн», или «право на отключение», - развивающаяся концепция в наиболее социально развитых странах ЕС [1, с. 80].

Справедливости ради нужно отметить, что первоначальная редакция законопроекта, так и не ставшая законом, предусматривала четкие, правильные и справедливые правила, касающиеся правовой конструкции «права на офлайн». Так, законопроектом предполагалось, что работник и работодатель устанавливают порядок взаимодействия, предусматривающий конкретное время выполнения дистанционным работником трудовой функции в пределах рабочего времени, установленного трудовым договором о дистанционной работе. В порядке взаимодействия может быть предусмотрена обязанность дистанционного работника отвечать на звонки, электронные письма и запросы работодателя, сделанные в иной форме, а также срок, в течение которого дистанционный работник обязан реагировать на запросы работодателя, связанные с выполнением трудовой функции. Работник не обязан отвечать на запросы работодателя, сделанные в любой форме, вне времени, установленного порядком взаимодействия. В случае, если порядок взаимодействия не был согласован сторонами трудового договора о дистанционной работе либо работник не был ознакомлен с соответствующим локальным нормативным актом, работник не может быть привлечен к ответственности за несвоевременный ответ или отсутствие ответа на запросы работодателя, связанные с выполнением трудовой функции. В случае производственной необходимости работодатель может с согласия работника привлечь его к выполнению трудовой функции вне времени, установленного порядком взаимодействия, с оплатой данной работы в порядке, установленном для оплаты сверхурочной работы, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса РФ [2]. К сожалению, приведенные положения не были закреплены в тексте принятого закона.

Наряду с указанными недостатками, новая редакция Трудового кодекса РФ демонстрирует и очевидные достоинства, к числу которых может быть отнесена норма о необходимости обеспечения работодателем дистанционного работника оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, а в случае использования работником собственных средств, – выплаты компенсации за их использование и возмещения расходов, связанных с их использованием.

Также положительным видится исключение из содержания закона указания на то, что расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором. Как указывалось разработчиками законопроекта, в трудовые договоры включались такие дискриминационные для дистанционных работников основания для увольнения, как: отсутствие у работодателя достаточного объема работы; нецелесообразность дальнейшего сотрудничества, производственная необходимость, определяемая работодателем; работа признана работодателем неэффективной; изменение стратегии развития работодателя; решение генерального директора о расторжении договора и пр.

При этом новая редакция статьи Трудового кодекса РФ, посвященная особенностям прекращения трудового договора с дистанционными работниками, предусмот-

рела два новых основания увольнения. Одно из них обусловлено инициативой работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя. В этом смысле понятой представляется попытка законодателя дать юридическую возможность работодателю обеспечить соблюдение дистанционным работником дисциплины труда, поскольку увольнение работника за прогул или неоднократное неисполнение трудовых обязанностей при наличии дисциплинарного взыскания является сложным, а в условиях дистанционного выполнения работы практически неосуществимым. Между тем, и новая норма Трудового кодекса РФ в полном объеме не решает указанной задачи и фактически предоставляет возможность дистанционному работнику выходить на связь один раз в два рабочих дня.

Второе дополнительное основание увольнения связано с изменением работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях. При этом закон говорит о том, что трудовой договор может быть прекращен в такой ситуации, то есть сам факт изменения работником местности выполнения трудовой функции не является обстоятельством, влекущим прекращение договора, должна наличествовать инициатива сторон трудового договора, направленная на прекращение трудовых отношений.

И здесь нужно обратить внимание на используемую в статье 312.8 Трудового кодекса РФ формулировку «местность выполнения трудовой функции». Это связано с тем, что место работы, которое согласно статье 57 Трудового кодекса РФ является обязательным условием трудового договора, определяется как расположенная в определенной местности (населенном пункте) конкретная организация, ее представительство, филиал, иное обособленное структурное подразделение [3]. Наряду с этим, дистанционной работой является выполнение 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. Таким образом, местность выполнения трудовой функции, не являющаяся местом работы, определяется работником самостоятельно и в обязательном порядке не фиксируется в трудовом договоре.

В связи с этим, на практике возникают вопросы, связанные, в частности, с осуществлением дистанционно трудовой функции в районах Крайнего Севера и соответственно с оплатой такого труда при условии, что работодатель не находится в таких районах. Ответ на вопрос относительно начисления районного коэффициента и процентной надбавки дистанционным работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, может быть дан с учетом следующей позиции Верховного суда РФ: «По общему правилу труд работника используется по месту работы. Труд отдельных работников организуется вне места нахождения работодателя, его представительства, филиала, иного обособленного структурного подразделения. Если в таких случаях выполнение работником трудовой функции осуществляется в районе Крайнего Севера или местности, приравненной к районам Крайнего Севера, то суды, принимая во внимание фактическое место работы

работника, приходят к правильному выводу о начислении к его заработной плате соответствующего коэффициента и процентной надбавки. Районный коэффициент и процентная надбавка начисляются к заработной плате работника в зависимости от места выполнения им трудовой функции, а не от места нахождения работодателя, в штате которого состоит работник» [4].

Таким образом, если дистанционный работник работает в районах Крайнего Севера или местностях, приравненных к ним, его заработная плата должна устанавливаться с учетом районных коэффициентов и процентных надбавок. Думается, что при заключении трудового договора о дистанционном труде, стороны должны определить местность выполнения трудовой функции, и, если эта местность первоначально не находилась в районах Крайнего Севера, а впоследствии работник принял решение о переезде в районы Крайнего Севера, но работодатель не согласен на изменение условий трудового договора об оплате труда, у последнего возникает возможность прекратить трудовой договор в соответствии со статьей 312.8 Трудового кодекса РФ. Сказанное предопределяет необходимость установления в Трудовом кодексе нормы об обязательности в трудовом договоре о дистанционной работе условия, определяющего местность выполнения трудовой функции. Это также сможет предотвратить возможные трудовые споры относительно применения положения статьи 312.6 Трудового кодекса РФ, предусматривающего то, что в случае направления работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие статей 166-168 Трудового кодекса РФ.

Кроме того, необходимо иметь в виду, что определение в качестве местности выполнения трудовой функции районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей повлечет также для работодателя необходимость предоставления дистанционным работникам всех гарантий, детерминированных осуществлением труда в данных местностях.

Еще один аспект осуществления трудовой функции дистанционно в разных местностях связан с регулированием рабочего времени дистанционных работников. В соответствии с новой статьей 312.4 Трудового кодекса РФ, если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению. Но, как известно, на территории Российской Федерации установлены различные часовые зоны. Дистанционный работник может выполнять трудовую функцию, например, на Камчатке для работодателя, находящегося в центральной России, что предполагает взаимодействие по московскому времени. Это в свою очередь, может привести к тому, что такому работнику придется работать в ночное время по местному времени. А согласно статье 96 Трудового кодекса РФ по общему правилу продолжительность работы в ночное время сокращается на один час без последующей отработки. Кроме того, статья 154 Трудового кодекса РФ предусматривает, что каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Это также демонстрирует, что в трудовом договоре с таким дистанционным работником целесообразно не только

устанавливать местность выполнения трудовой функции, но и фиксировать режим рабочего времени, а также оплату труда с учетом рассмотренных обстоятельств.

Серьезным недостатком принятого закона является также отсутствие правового внимания к проблеме регулирования отношений по дистанционному труду, осложненному иностранным элементом.

В научной литературе указывается, что 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.

По этому поводу Министерство труда дало свои разъяснения, согласно которым Трудовой кодекс Российской Федерации не предусматривает возможность заключения трудового договора о дистанционной работе с гражданином Российской Федерации, с иностранным гражданином или лицом без гражданства, осуществляющими трудовую деятельность за пределами территории Российской Федерации, так как, учитывая положения статьи 312.3 Кодекса об обязанности работодателя обеспечить безопасные условия и охрану труда дистанционных работников, а также положения статьи 13 Кодекса о том, что федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, действуют только на территории Российской Федерации, обеспечение работодателем безопасных условий труда для дистанционных работников, работающих за пределами Российской Федерации, не представляется возможным. По мнению Министерства, сотрудничество с такими гражданами следует осуществлять в рамках гражданско-правовых отношений [5; 6].

Указанные разъяснения аргументированно подвергаются критике представителями науки трудового права [7; 8; 9], однако правильные ответы на поставленные вопросы реализации такой востребованной формы осуществления трудовой функции так и не найдены.

Вообще, затронутый аспект охраны труда дистанционных работников, несет проблематику сам по себе, безотносительно к нахождению их за пределами территории России. Говоря об особенностях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно, следует иметь в виду что согласно статье 312.7 Трудового кодекса РФ работодатель исполняет ограниченный перечень обязанностей: расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные сроки; обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Как справедливо отмечает С.Ю.

Головина, многие обязанности работодателя в сфере охраны труда объективно не могут быть им выполнены, например, обеспечение контроля за состоянием условий труда на рабочем месте, принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций. Соответственно, работник сам должен позаботиться о безопасности своей трудовой деятельности. Но если несчастный случай все же произошел, его необходимо установить и расследовать. Однако и установить, и дать правильную квалификацию несчастного случая будет крайне сложно, поскольку у дистанционного работника отсутствует рабочее место в его привычном понимании – как места, где работник должен находиться в связи с его работой и которое непосредственно либо косвенно контролируется [10, с. 312]. Исходя из этого, можно с достаточно высокой степенью вероятности предположить, что даже в случае исполнения обязанностей работодателем по расследованию несчастных случаев в ходе дистанционной работы, правоприменительная практика, формируемая ФСС, пойдет по пути отказа в признании несчастных случаев, произошедших с дистанционными работниками, связанными с производством. И, здесь, по всей видимости, придется Верховному суду РФ дать свои разъяснения относительно понимания несчастных случаев на производстве дистанционных работников.

И, завершая, необходимо отметить еще один аспект цифровизации трудовых отношений, требующий особого внимания, – это необходимость учета психосоциальных рисков в ходе трудового регулирования. Это касается не только дистанционных, но и работающих на традиционных рабочих местах работников, но также с использованием информационно-коммуникационных сетей. Как отмечается в литературе, цифровые технологии трансформируют трудовую деятельность в содержательном, структурном аспекте, с одной стороны, с другой стороны, они оказывают все более активное воздействие на формирование и протекание психических процессов у работников и на их взаимодействие между собой. Одним из психосоциальных рисков, представляющих наибольшую опасность в эпоху цифровизации, является стресс [11, с. 42].

Возрастающая интеллектуальная составляющая труда при увеличении потока информации сопровождается нервно-эмоциональными перегрузками. Новые технологии способствуют росту профессиональных заболеваний, связанных с работой, таких как депрессии, которые, по оценкам Всемирной организации здравоохранения, станут одной из главных причин нетрудоспособности [12, с. 8].

Подобные рассуждения приводят некоторых авторов к вполне справедливым выводам о том, что масштабы получаемой информации при выполнении работы приводят к возникновению потребности на законодательном уровне вводить нормы, ограничивающие время работы с цифровой информацией, учитывая время на ее переработку, усвоение и принятие решений. При этом, ученые предлагают дополнить ст. 108 Трудового кодекса РФ помимо перерывов для отдыха и питания перерывами в целях «информационной безопасности», которые также должны быть включены в рабочее время [11, с. 43].

Кроме того, полагаю, что предъявление к работникам новых требований, активное использование работодателем систем учета выполненной работы, внедрение кадровых технологических инноваций, изменение функционала работников, стремительное развитие технологий, постоянное напряжение работников на фоне других экстремальных факторов, порождаемых цифровизацией, диктуют в свою очередь

необходимость нормативного регулирования ограничения рабочего времени путем закрепления права на офлайн, ограничения по применению различных технологий отслеживания работников, возможность разработки новых подходов к определению профессиональных рисков, к числу которых следует отнести и психосоциальные риски, чему должна сопутствовать модернизация законодательства о специальной оценке условий труда, а также о социальном страховании. На работодателя должны быть возложены общие обязанности принимать надлежащие меры по обеспечению безопасности и защиты физического и психического здоровья работника, включающие деятельность по профилактике профессиональных рисков и недопущению ухудшения условий труда; обучению и информированию работников; внедрению адекватной организации труда и средств производства. Такие действия должны соответствовать изменяющейся обстановке и быть направлены на улучшение условий труда [13, с. 57].

Таким образом, мы не должны забывать о высокой социальной роли трудового права, которое должно надлежаще ответить на вызовы цифровизации и минимизировать негативные аспекты технологического прогресса.

Список литературы:

1. Лютов Н.Л. Законодательные инициативы, связанные с дистанционным трудом: временный ажиотаж на фоне пандемии или устойчивая тенденция? / Н.Л. Лютов // Журнал российского права. - 2020. - №12. - С. 78-88.
2. 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: Законопроект № 973264-7. - URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/973264-7> (дата обращения: 20.06.2022).
3. Письмо Минтруда России от 17.11.2017 № 14-2/В-1012 // СПС Консультант-Плюс.
4. Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях: утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26.02.2014 (ред. от 26.04.2017).
5. Письмо Минтруда России от 16 января 2017 г. № 14-2/ООГ-245 // СПС Консультант-Плюс.
6. Письмо Минтруда России от 7 декабря 2016 г. N 14-2/ООГ-10811// СПС Консультант-Плюс.
7. Васильева Ю.В., Шуралева С.В. Дистанционная работа в России: вопросы правоприменения / Ю.В. Васильева, С.В. Шуралева // Вестник Пермского университета. Юридические науки. - 2016. - № 2. - С. 216 – 225.
8. Коршунова Т. Ю. Договор о дистанционной работе как способ оформления нетипичных трудовых отношений / Т.Ю. Коршунова // Журнал российского права. - 2020. - № 2. - С. 112 – 125.
9. Черных Н.В. Влияние нетипичных форм занятости на теоретические представления о трудовом отношении (на примере норм о дистанционном труде) / Н.В. Черных // Актуальные проблемы российского права. - 2019. - № 8 (105). - С. 108-117.
10. Головина С.Ю. О некоторых тенденциях развития трудового права России в современных экономических условиях / С. Ю. Головина // Пятый Пермский конгресс ученых-юристов (г. Пермь, 24 - 25 октября 2014 г.): Избранные материалы / Сост.: Г.В. Абшилава, В.В. Акинфиева, А.Б. Афанасьев [и др.]; Отв. ред. В.Г. Голубцов, О.А. Кузнецова. М.: Статут, - 2015. – С. 309 - 315.
11. Филипова И.А., Соловьева С.В. Новые психосоциальные риски для работников в условиях цифровой экономики и их правовое регулирование в России и в Европейском союзе / И.А. Филипова, С.В. Соловьева // Юрист. – 2020. – 1. – С. 40 – 45.
12. Денисов Э.И. Роботы, искусственный интеллект, дополненная и виртуальная реальность: этические, правовые и гигиенические проблемы / Э.И. Денисов // Гигиена и санитария. - 2019. Т. 98. - 1. - С. 5 - 10.
13. Истомина Е.А. Предупреждение профессиональных рисков: французский опыт трудового регулирования / Е.А. Истомина // Трудовое право в России и за рубежом. – 2017. - № 3. – С. 54-57.

Nosova Y.B. Remote labor: achievements and problems of modern labor legislation // Scientific notes of V. I. Vernadsky Crimean Federal University. Juridical science. – 2022. – Т. 8 (74). № 3. – P. 133-142.

The article is devoted to the legal analysis of the new rules about remote work, which led to the identification of problems in the legal regulation of the work of remote workers. The main innovations concerning the concept of remote work, the establishment of a condition on remote work, the interaction of a remote worker and the employer, the regulation of working hours and the termination of an employment contract are considered. Attention is paid to the wording used in the law "locality of performance of the labor function", that is not a place of work, is determined by the employee independently and is not necessarily fixed in the employment contract. The issues of the implementation of a remote labor function in the regions of the Far North, outside the territory of the Russian Federation and the payment of such labor are considered. Particular attention is paid to the problems of labor protection of remote workers and the recognition of accidents of remote workers related to production.

Keywords: remote work, remote labor, remote worker, digitalization, labor regulation.

Spisok literaturey:

1. Lyutov N.L. Zakonodatel'nye iniciativy, svyazannye s distancionnym trudom: vremennyj azhiotazh na fone pandemii ili ustojchivaya tendenciya? / N.L. Lyutov // ZHurnal rossijskogo prava. - 2020. - №12. - S. 78-88.
2. O vnesenii izmenenij v Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii v chasti regulirovaniya distancionnoj (udalenoj) raboty i vremennogo perevoda rabotnika na distancionnyu (udalennuyu) rabotu po iniciative rabotodatelia v isklyuchitel'nyh sluchayah: Zakonoproekt № 973264-7. - URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/973264-7> (data obrashcheniya: 20.06.2022).
3. Pis'mo Mintruda Rossii ot 17.11.2017 № 14-2/V-1012 // SPS Konsul'tant-Plyus.
4. Obzor praktiki rassmotreniya sudami del, svyazannyh s osushchestvleniem grazhdanami trudovoj deyatel'nosti v rajonah Krajnego Severa i priravnennyh k nim mestnostyah: utv. Prezidiumom Verhovnogo Suda RF 26.02.2014 (red. ot 26.04.2017).
5. Pis'mo Mintruda Rossii ot 16 yanvarya 2017 g. № 14-2/OOG-245 // SPS Konsul'tant-Plyus.
6. Pis'mo Mintruda Rossii ot 7 dekabrya 2016 g. N 14-2/OOG-10811 // SPS Konsul'tant-Plyus.
7. Vasil'eva YU.V., SHuraleva S.V. Distancionnaya rabota v Rossii: voprosy pravoprimereniya / YU.V. Vasil'eva, S.V. SHuraleva // Vestnik Permskogo universiteta. YUridicheskie nauki. - 2016. - № 2. - S. 216 – 225.
8. Korshunova T. YU. Dogovor o distancionnoj rabote kak sposob oformleniya netipichnyh trudovyh odnoszenij / T.YU. Korshunova // ZHurnal rossijskogo prava. - 2020. - № 2. - S. 112 – 125.
9. CHernyh N.V. Vliyanie netipichnyh form zanyatosti na teoreticheskie predstavleniya o trudovom odnoszenii (na primere norm o distancionnom trude) / N.V. CHernyh // Aktual'nye problemy rossijskogo prava. - 2019. - № 8 (105). - S. 108-117.
10. Golovina S.YU. O nekotoryh tendenciyah razvitiya trudovogo prava Rossii v sovremennyh ekonomicheskikh usloviyah / S. YU. Golovina // Pyatyj Permskij kongress uchenyh-yuristov (g. Perm', 24 - 25 oktyabrya 2014 g.): Izbrannye materialy / Sost.: G.V. Abshilava, V.V. Akinfieva, A.B. Afanas'ev [i dr.]; Otv. red. V.G. Golubcov, O.A. Kuznecova. M.: Statut, - 2015. – S. 309 - 315.
11. Filipova I.A., Solov'eva S.V. Novye psihosocial'nye riski dlya rabotnikov v usloviyah cifrovoj ekonomiki i ih pravovoe regulirovanie v Rossii i v Evropejskom soyuze / I.A. Filipova, S.V. Solov'eva // YUrist. – 2020. – 1. – S. 40 – 45.
12. Denisov E.I. Roboty, iskusstvennyj intellekt, dopolnennaya i virtual'naya real'nost': eticheskie, pravovye i gigienicheskie problemy / E.I. Denisov // Gigiena i sanitariya. - 2019. T. 98. - 1. - S. 5 - 10.
13. Istomina E.A. Preduprezhdenie professional'nyh riskov: francuzskij opyt trudopravovogo regulirovaniya / E.A. Istomina // Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom. – 2017. - № 3. – S. 54-57.