

Новые нормы о дистанционном труде: решены ли старые проблемы?¹

Аннотация. В начале 2021 г. вступили в силу новые нормы, полностью пересматривающие содержание гл. 49.1 ТК РФ, касающейся труда дистанционных работников. Интерес к этой форме трудовых отношений начиная с 2020 г. приобрел ажиотажный характер в связи с необходимостью адаптации к эпидемии COVID-19. Изначальный текст изменений был подготовлен для Государственной Думы кафедрой трудового права и права социального обеспечения Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), но был достаточно серьезно переработан в ходе обсуждения социальными партнерами.

В статье осуществляется оценка того, насколько новые нормы о дистанционном труде решают ключевые проблемы, выявленные экспертами в связи с этой формой труда. Сформулированы выводы о том, что в целом новые нормы в большей степени отражают интересы работодателей, а не работников. Для удобства работодателей приняты нормы об одностороннем временном переводе работников в дистанционный режим при чрезвычайных обстоятельствах, об отзыве работников из дистанционного в стационарный режим и некоторые другие.

К сожалению, в законе не была решена актуальная проблема закрепления права работников не быть на постоянной связи с работодателем («право быть неподключенным»). Важнейшее приобретение для работников в новых нормах — исключение из ТК РФ дискриминационного по отношению к дистанционным работникам права работодателей закреплять дополнительные основания для увольнения в трудовом договоре.

Ряд существенных проблем правовой регламентации дистанционного труда так и остался без своего решения. Речь идет о транснациональном и трансрегиональном дистанционном труде, когда дистанционные работники и их работодатели находятся в разных государствах либо в разных субъектах РФ.

Ключевые слова: дистанционный труд; COVID-19; право быть неподключенным; ненормированный рабочий день; прекращение трудового договора; рабочее время; изменение условий труда.

Для цитирования: Лютов Н. Л. Новые нормы о дистанционном труде: решены ли старые проблемы? // Lex russica. — 2021. — Т. 74. — № 6. — С. 36–45. — DOI: 10.17803/1729-5920.2021.175.6.036-045.

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 18-29-16126.

© Лютов Н. Л., 2021

* Лютов Никита Леонидович, доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), профессор Школы индустриальной психологии и управления человеческими ресурсами Северо-Западного университета (Почефструм, ЮАР)
Садовая-Кудринская ул., д. 9, г. Москва, Россия, 125993
nlioutov@mail.ru

New Remote Work Regulations: Have Old Problems Been Solved?²

Nikita L. Lyutov, Dr. Sci. (Law), Head of the Department of Labor Law and Social Security Law, Kutafin Moscow State Law University (MSAL); Professor at the School of Industrial Psychology and Human Resource Management, Northwestern University (Potchefstroom, South Africa)
ul. Sadovaya-Kudrinskaya, d. 9, Moscow, Russia, 125993
nliutov@mail.ru

Abstract. At the beginning of 2021, new norms came into force, completely revising the content of Ch. 49.1 of the Labor Code of the Russian Federation concerning remote workers. Since 2020, the interest in this form of labor relations has acquired a feverish character due to the need to adapt to the COVID-19 pandemic. The original text of the amendments was prepared for the State Duma by the Department of Labor Law and Social Security Law of Kutafin Moscow State Law University. However, it was deeply revised during the discussion by social partners. The paper evaluates how the new rules on remote work solve the key problems identified by experts in connection with this form of work. The author makes conclusions that, as a whole, the new norms, to a greater extent, reflect the interests of employers rather than employees. For the convenience of employers, rules have been adopted that provide for the unilateral temporary transfer of employees to remote work mode in emergency situations, for the recall of employees from remote to stationary work mode, etc.

Unfortunately, the law failed to solve the urgent problem of securing the right of workers not to be in constant communication with the employer ("the right to disconnect"). The most important asset for workers is the exclusion from the Labor Code of the Russian Federation of the discriminatory right of employers in relation to remote workers to secure additional grounds for dismissal in an employment contract.

A number of significant problems in the legal regulation of remote work remained unsolved. We are talking about transnational and trans-regional remote work, when remote workers and their employers are located in different states or in different constituent entities of the Russian Federation.

Keywords: remote work; COVID-19; the right to disconnect; irregular working hours; termination of an employment contract; working time; changing working conditions.

Cite as: Lyutov NL. Novye normy o distantsionnom trude: resheny li starye problemy? [New Remote Work Regulations: Have Old Problems Been Solved?]. *Lex russica*. 2021;74(6):36-45. DOI: 10.17803/1729-5920.2021.175.6.036-045. (In Russ., abstract in Eng.).

В конце декабря 2020 г. был принят, а с 1 января 2021 г. вступил в силу Федеральный закон³, полностью пересматривающий содержание гл. 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации, регулирующей трудовые отношения с дистанционными работниками.

До 2013 г. никаких норм о дистанционных работниках в российском трудовом законодательстве не было, и в редких случаях стороны трудовых отношений старались действовать в рамках гл. 49 ТК РФ, касающейся надомников, но чаще стороны или «делали вид», что находятся в обычных, классических, тру-

довых отношениях, или вообще уклонялись от их оформления. В 2013 г. была принята новая глава ТК РФ — 49.1, посвященная именно дистанционному труду⁴. На момент принятия этой главы нормы о дистанционном труде воспринимались как достаточно инновационные и снимавшие существенное количество вопросов относительно таких работников. Тем не менее практика показывала⁵, что к 2019 г., через шесть лет после принятия этой главы, число официально заключенных договоров о дистанционном труде составляло всего около 30 тыс. на 67,1 млн занятых в стране в целом. Эксперты в

² The reported study was funded by RFBR according to the research project № 18-29-16126.

³ 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» // СЗ РФ. 2020. № 50 (ч. III). Ст. 8052.

⁴ Введена Федеральным законом от 05.04.2013 № 60-ФЗ.

⁵ Итоги выборочного обследования рабочей силы. Обследование рабочей силы — 2019 // Федеральная служба государственной статистики (Росстат). URL: <https://gks.ru/storage/mediabank/ors-2019-all.rar> (дата обращения: 05.05.2021).

течение ряда лет обсуждали пробелы и дефекты норм о дистанционном труде.

Осенью 2019 г. Государственная Дума ФС РФ заказала кафедре трудового права и права социального обеспечения Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) разработку предложений по совершенствованию российского трудового законодательства, касающегося так называемых «новых»⁶ форм занятости, включая нормы о дистанционном труде, с учетом международных трудовых стандартов и зарубежного опыта⁷. С момента перехода на самоизоляцию во время эпидемии коронавируса COVID-19 в 2020 г. интерес к одной из этих «новых» форм занятости, дистанционному труду, многократно вырос, обсуждение проблемных аспектов и недостатков старой редакции гл. 49.1 привлекло не только экспертное, но и общественное внимание.

В результате на основе сделанных разработок, но с очень существенными изменениями, предложенными социальными партнерами в ходе обсуждений в Комитете Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов и в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений⁸, появился тот текст закона, который и стал новой редакцией гл. 49.1, по сути — новой главой 49.1 ТК РФ.

В этой статье далее сопоставляются те идеи по совершенствованию гл. 49.1 ТК РФ, которые были предложены осенью 2019 г., с итоговым текстом новых норм и дается оценка того, насколько эти идеи были реализованы, а что осталось «за кадром» новой главы ТК РФ о дистанционном труде.

Упрощение электронной формы взаимодействия между дистанционным работником и работодателем. Электронная либо «бумажная» форма взаимодействия между дистанци-

онным работником и работодателем — вопрос достаточно технический, и вряд ли его можно назвать самой большой проблемой для сторон трудового договора. Однако, поскольку этот вопрос хорошо укладывается в «технократическую» повестку органов власти, именно он привлек особое внимание со стороны представителей государства при обсуждении новых норм.

Необходимо отметить, что старая редакция гл. 49.1 ТК РФ в этом отношении действительно вызывала нарекания. Работнику и работодателю необходимо было использовать усиленную квалифицированную цифровую подпись (УКЦП) для заключения и изменения трудового договора, для подтверждения факта ознакомления с локальными нормативными актами работодателя и коллективным договором, для обращения с заявлениями в адрес работодателя (ч. 4, 5 ст. 312.1, ч. 1, 5 ст. 312.2 ТК РФ в старой редакции). При этом для использования УКЦП каждой из сторон трудового договора необходимо⁹ отдельно обратиться в специальный аккредитованный удостоверяющий центр, оплатить ее получение, причем действовать УКЦП будет ограниченное время. Кроме того, независимо от того, нужно ли это самому работнику, в соответствии со старой редакцией ч. 2 ст. 312.2 ТК РФ, работодатель даже в случае заключения трудового договора о дистанционной работе путем обмена электронными документами (т.е. с оформлением УКЦП) обязан был направить дистанционному работнику в течение трех дней после заключения договора его письменную копию заказной почтой с уведомлением. Другими словами, кроме случаев, когда дистанционный работник и работодатель оказывались географически удалены друг от друга, им значительно проще было письменно оформить трудовые отношения.

⁶ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Overview of New Forms of Employment — 2018 Update. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2018. URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18050en.pdf (дата обращения: 05.05.2021).

⁷ В рамках экспертно-аналитического исследования на тему «Направления совершенствования правового регулирования трудовых отношений в условиях развития нестандартных форм занятости» (государственный контракт № 01731000096190001410001 от 15.10.2019).

⁸ См. : Выписка из протокола № 7 заседания Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.07.2020 // Сайт Правительства РФ. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. Документы и события. URL: <http://government.ru/info/40103/>.

⁹ Получение усиленной квалифицированной цифровой подписи, а также иных видов цифровой подписи регулируется Федеральным законом от 06.04.2011 № 63-ФЗ «Об электронной подписи» (СЗ РФ. 2011. № 15. Ст. 2036).

Новая редакция гл. 49.1 упростила оформление взаимодействия дистанционного работника и работодателя. Прежде всего, для заключения, изменения и расторжения трудовых договоров обязанность использовать УКЦП осталась только у работодателя. Работник может использовать усиленную неквалифицированную подпись, что немного проще (ч. 1 ст. 312.3 ТК РФ в новой редакции). Направление дистанционному работнику трудового договора на бумажном носителе теперь осуществляется только на основании заявления самого работника (ч. 2 ст. 312.2 ТК РФ в новой редакции). Кроме того, ч. 1 ст. 312.3 распространила аналогичный порядок подписания и на договоры о материальной ответственности, ученические договоры и договоры о получении образования с отрывом или без отрыва от работы. Раньше специальных норм в этом отношении глава не предусматривала, т.е. к этим видам договоров применялись общие нормы о письменной форме их заключения.

Еще более значимые упрощения касаются других видов коммуникации между дистанционным работником и работодателем. Теперь ознакомление с локальными нормативными актами, коллективным договором, обращение работника с заявлениями к работодателю или предоставление письменных объяснений может осуществляться не только письменно, путем обмена электронными документами (т.е. путем заверения УКЦП), но и в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения первичной профсоюзной организации, либо трудовым договором (ч. 2 ст. 312.3 ТК РФ в новой редакции). Единственное требование, которое закон сохраняет в отношении оформления такого взаимодействия, — это возможность обеспечить фиксацию факта получения документов другой стороной. Например, направление электронного письма с подтверждением получения и прочтения можно считать подходящим способом уведомления, если это установлено для данных трудовых отношений на основании ч. 2 ст. 312.3 ТК РФ.

Таким образом, можно констатировать, что порядок взаимодействия между сторонами трудового договора о дистанционном труде

действительно заметно упростился. Вероятно, это послужит дополнительным стимулом для оформления трудовых договоров о дистанционном труде.

Новая классификация дистанционного труда. Очень значимый пробел старой редакции гл. 49.1 ТК РФ заключался в том, что трудовой договор мог быть только или полностью дистанционным, или полностью «стационарным». Между тем очень часто трудовое отношение может сочетать в себе эти элементы: часть работы выполняется в помещении работодателя, а часть — дома у работника или в любом ином месте, выбранном самим работником. Например, преподаватели и учителя проводят занятия в классах и аудиториях работодателя, а с письменными работами студентов и учеников могут работать дистанционно. Такие отношения выпадали из сферы регулирования гл. 49.1 ТК РФ, несмотря на явное наличие элементов дистанционного труда и необходимость решения проблем, возникающих в связи с этим: учет рабочего времени, охрана труда, материальная ответственность и т.д.

Помимо этого, распространение эпидемии COVID-19 в 2020 г. поставило перед работниками, работодателями и государством важный вопрос о необходимости вынужденного временного перевода «стационарных» работников на удаленный режим.

В связи с этим в новой редакции ст. 312.1 ТК РФ предусмотрено три вида дистанционного труда: *на постоянной основе* (то есть дистанционный труд в течение всего срока действия трудового договора), *временный* дистанционный труд (на срок до шести месяцев) и *периодический* дистанционный труд, т.е. такой дистанционный труд, при котором стационарная работа чередуется с дистанционной.

Введение постоянного и периодического дистанционного труда — это решение проблемы отсутствия в старой редакции ТК РФ возможности заключения смешанных «дистанционно-стационарных» договоров. То есть к таким отношениям с начала 2021 г. в целом применяются нормы о дистанционном труде, а к той части трудовой функции, которая осуществляется стационарно у работодателя, применяются общие нормы ТК РФ¹⁰.

¹⁰ Это следует из ч. 4 ст. 312.1 ТК РФ в новой редакции, где указывается, что специальные нормы гл. 49.1 ТК РФ применяются к дистанционным работникам именно в период выполнения ими трудовой функции дистанционно.

Введение нормы о временном дистанционном труде было вызвано проблемой, связанной с тем, что в то время, когда работодатели лишались в период коронавирусных ограничений возможности реализовывать свою деятельность на обычных рабочих местах, им требовалось изменить условия трудовых договоров со «стационарными» работниками таким образом, чтобы работа временно выполнялась дистанционно. Такое изменение условий труда требует изменения трудового договора, что по общему правилу (ст. 72 ТК РФ) должно быть согласовано обеими его сторонами. Для таких чрезвычайных и исключительных ситуаций (эпидемии, аварии, природные бедствия и т.д.) новая статья 312.9 ТК РФ предусмотрела возможность перевода работника на срок до шести месяцев без его согласия на дистанционную работу. Такой перевод, согласно ч. 2 указанной статьи, *не требует согласия работника*, но работодатель, в свою очередь, обязан обеспечить работника всем необходимым для дистанционного выполнения его работы либо компенсировать возникающие у работника в связи с этим расходы. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению необходимых для дистанционного выполнения работы технических средств и оборудования.

Эпидемия продемонстрировала очевидную необходимость такой нормы для работодателей. Однако возможны некоторые затруднения у сторон при реализации этой нормы на практике. Могут возникнуть мелкие технико-финансовые трудности: если работник выполняет работу у себя дома, ему работодатель обязан компенсировать все сопутствующие дополнительные расходы. Но затруднительно рассчитать, сколько, например, электрической энергии потрачено на работу, а сколько — на домашние нужды работника.

Существенно большее значение имеет вопрос о помещении. Если у работника нет возможности обеспечить себя, например, отдельным помещением, откуда он будет выходить на видеосвязь с работодателем или любыми третьими лицами для выполнения своей работы, должен ли работодатель оплатить для такого работника, например, использование коворкинга или других помещений? Как быть в ситуации, если представления о необходимом помещении (и расходах на него) у работника и работодателя сильно различаются? Исходя из смысла ст. 312.9 ТК РФ эти вопросы

должны быть решены в специальном локальном акте работодателя. Но что будет, если это не сделано? В чью пользу должен быть разрешен возникший между сторонами спор? Если работодатель настаивает, что работа должна выполняться из дома по видеосвязи, может ли работник отказаться от этого, ссылаясь на необходимость обеспечить приватность и защиту частной жизни для себя и членов своей семьи? Судя по всему, ответы на эти вопросы мы получим из складывающейся по этому поводу судебной практики, но нет никаких гарантий, что они будут в достаточной степени защищать трудовые права работников и их право на защиту частной жизни.

Сложности у работодателя могут возникнуть и в противоположной ситуации, когда с работником заключен трудовой договор для дистанционной работы, но в какой-то момент работодателю необходимо вызвать работника для непосредственной коммуникации. До внесения изменений в гл. 49.1 ТК РФ у работодателей возникали в связи с этим проблемы на практике, поскольку работник не был обязан появляться вне места выполнения им работы, а это место определял сам работник. В настоящее время этот вопрос нашел свое решение в новой ч. 3 ст. 312.4 ТК РФ, где предусматривается, что порядок такого вызова должен быть установлен коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения первичной профорганизации, либо трудовым договором.

Право работников быть «неподключенными». Очень важной идеей, заложенной в первоначальном тексте законопроекта, было закрепление права работников не быть на постоянной связи с работодателем. В результате повсеместного внедрения в жизнь Интернета и смартфонов границы между рабочим временем и временем отдыха у работников зачастую стираются. Работникам становится всё труднее оставить рабочие проблемы на работе, поскольку в любой момент коллеги могут «дотянуться» до него электронными письмами, звонками и сообщениями в мессенджерах. В результате работник не может полноценно отдохнуть, накапливается нервный стресс, который зачастую приводит к профессиональному выгоранию. Особенно ярко проявляется это стирание границы между работой и остальной жизнью у дистанционных работников. Сначала во Франции, а потом в некоторых других странах ЕС стали законодательно предусматривать

право работника «быть неподключенным»¹¹. Некоторые социально ориентированные работодатели стали принимать самостоятельные решения о запрете беспокоить работников вне их обычного рабочего времени и стали даже отключать корпоративные почтовые серверы на время отдыха, чтобы предотвратить рассылку корпоративных электронных писем¹². В январе 2021 г. Европейский парламент принял специальную резолюцию, содержащую проект Директивы ЕС о праве работников быть неподключенными¹³. Основная идея предлагаемой Директивы — запрет для работодателей всех стран ЕС осуществлять электронную коммуникацию со своими работниками вне обычного рабочего времени, за исключением чрезвычайных ситуаций.

Изначальный текст законопроекта по модификации гл. 49.1 ТК РФ основывался на сходной идее, но в более мягкой форме. Поскольку речь идет о коммуникации с дистанционным работником вне его рабочего времени, логично считать, что на такую коммуникацию должны распространяться те же ограничения, которые касаются сверхурочной работы. Согласно ст. 99 ТК РФ, по общему правилу сверхурочная работа возможна только с письменного согласия работника и с учетом мнения первичной профсоюзной организации. В отдельных перечисленных в законе случаях возможно привлечение к ней просто с письменного согласия работников, и, наконец, когда речь идет о ликвидации последствий аварий и катастроф, привлечение к сверхурочной работе возможно без согласия работника. Помимо этого, ТК РФ устанавливает запрет на привлечение к сверхурочной работе отдельных категорий работников, ограничивает продолжительность такой работы (не более четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год) и в ст. 152 предусматривает повышенную оплату за такую работу — первые два часа в полуторном, а далее — в двойном размере. Соответственно, для коммуникации с

дистанционным работником вне его обычного рабочего времени предлагалось установить аналогичный порядок.

Однако в итоговом тексте закона вместо этих норм осталось лишь указание в ч. 6 ст. 312.4 ТК РФ на то, что время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время. Эта норма дала основание для заявлений о том, что нормы о праве дистанционных работников на «неподключение» реализованы в новой редакции гл. 49.1. Этот тезис основывается на том, что, поскольку дистанционный работник отрабатывает свою норму труда в свое обычное рабочее время, якобы любое взаимодействие вне этих рамок должно считаться сверхурочной работой со всеми описанными выше последствиями для сторон. Это утверждение соответствовало бы действительности, если бы из ТК РФ была исключена статья 101 о ненормированном рабочем дне, позволяющая работодателю легально обходить ограничения, связанные со сверхурочной работой. Ненормированный рабочий день — хорошо известная и нарушающая международные трудовые стандарты о рабочем времени лазейка¹⁴, позволяющая работодателям привлекать работников к труду «эпизодически» за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Никаких ограничений, компенсаций и доплат, за исключением дополнительного трехдневного отпуска, работникам с ненормированным рабочим днем не полагается. Эту одиозную норму при изначальном обсуждении предлагалось исключить не только для дистанционных, но и для любых работников. Но она сохранена в силу позиции работодателей и государственных органов, действующих в данном случае от имени государства как крупнейшего работодателя, которым удобно иметь этот механизм в законе. Тот факт, что статья 101 ТК РФ фактически позволяет в большом количестве случаев обесмыслить все гарантии в отношении сверхурочной работы,

¹¹ См. об этом: *Timellini C.* Disconnection: A Right in a Phase of Progressive Definition // *New Forms of Employment: Current Problems and Future Challenges* / J. Wratny, A. Ludera-Ruszel (eds.) Wiesbaden : Springer, 2020. P. 119–136.

¹² *Migliorato L.* Culturing Boundaries: The Right to be Offline // *The Tecnoskeptic*. March, 22, 2017. URL: <https://thetecnoskeptic.com/culturing-boundaries/> (дата обращения: 05.05.2021).

¹³ European Parliament resolution of 21 January 2021 with recommendations to the Commission on the right to disconnect (2019/2181(INL)) // European Parliament. URL: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_EN.html (дата обращения: 05.05.2021).

¹⁴ См. об этом: *Лютов Н. Л., Герасимова Е. С.* Международные трудовые стандарты и российское законодательство. 2-е изд. М. : Центр социально-трудовых прав, 2015. С. 121–122.

закрепленные в ст. 99 и 152, а также то, что расплывчатая норма об «эпизодичности» такой работы чрезвычайно коррупциогенна, никого не остановил.

Приходится констатировать, что не только право на «неподключение» для дистанционных работников пока не стало реальностью, но и одна из наиболее одиозных норм ТК РФ о ненормированном рабочем дне пока сохранилась. Справедливости ради необходимо отметить, что обсуждение этой проблемы при подготовке новой редакции гл. 49.1 не прошло бесследно. В настоящее время в план работы рабочей группы Комитета Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов по мониторингу применения ТК РФ на 2021 г. включено обсуждение изменения ст. 101 ТК РФ с точки зрения перспектив увеличения компенсаций за привлечение к труду в рамках ненормированного рабочего дня и ограничения перечня профессий и видов деятельности, для которых можно использовать эту норму¹⁵.

Увольнение дистанционного работника по инициативе работодателя. В старой версии ч. 1 ст. 312.5 ТК РФ содержалась норма о том, что по инициативе работодателя с дистанционным работником трудовой договор расторгается по основаниям, предусмотренным трудовым договором. Прежде всего, обращает на себя внимание плохая юридическая техника этой нормы: если ее толковать буквально, то в том случае, если работодатель забыл бы включить специальные основания для увольнения в трудовой договор с дистанционным работником, то он вообще бы был лишен возможности его уволить по своей инициативе, поскольку эта фор-

мулировка подразумевает исключение общих оснований увольнения по инициативе работодателя, установленных в ТК РФ. Очевидно, что на практике эта норма так не применялась.

Существенно важнее в данной норме то, что работодатель по не очень понятным причинам получал свободу устанавливать какие угодно произвольные основания для увольнения дистанционных работников. Как продемонстрировала практика применения ст. 312.5 ТК РФ в старой редакции, работодатели включали в трудовые договоры абсолютно произвольные основания, такие как «отсутствие работы», «нецелесообразность сотрудничества»¹⁶ и т.п. Это означало фактически полное лишение дистанционных работников стабильности трудовых отношений и защиты от произвольных увольнений. При этом судебная практика не позволяла успешно обжаловать включение таких оснований в трудовые договоры¹⁷.

При обсуждении доработок к гл. 49.1 предлагалось изъять из ТК РФ возможность включения дополнительных оснований увольнения дистанционных работников в трудовые договоры. В ходе обсуждения поправок представители работодателей смогли сформулировать свою основную проблему в отношении увольнения дистанционных работников: выяснилось, что больше всего их беспокоит трудность увольнения за прогул из-за отсутствия фиксированного места работы, где должен находиться такой работник. В результате удалось согласовать компромиссный подход, с одной стороны, исключающий право работодателей придумывать произвольные условия для увольнения дистанционных работников, а с другой стороны, дающий им альтернативный вариант увольнения

¹⁵ См. об этом: *Исаев А. К.* Ненормированный рабочий день // Российская газета. Федеральный выпуск. № 44 (8395). 02.03.2021. URL: <https://rg.ru/2021/03/02/isaev-neobhodimo-ogranichit-perechen-dolzhnostej-s-nenormirovannym-rabochim-dnem.html> (дата обращения: 05.05.2021).

Об иных проблемах рабочего времени дистанционных работников см.: *Избиенова Т. А., Аверьянова М. И.* Баланс рабочего времени и времени отдыха в условиях удаленной работы // Вопросы трудового права. 2020. № 6. С. 44–57.

¹⁶ 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.

¹⁷ Решение Замоскворецкого районного суда г. Москвы от 02.10.2019 по делу № 02-4456/2019 (оставлено без изменения апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 20.05.2020 по делу № 33-13707/2020); решение Тукаевского районного суда Республики Татарстан от 20.01.2020 по делу № 2-189/2020 (оставлено без изменения апелляционным определением Верховного Суда Республики Татарстан от 11.06.2020 по делу № 33-7400/2020); решение Новгородского районного суда Новгородской области от 09.10.2019 по делу № 2-4741/2019 // www.sudact.ru (дата обращения: 05.05.2021).

за прогул. Новая статья 312.8 предусматривает право работодателя уволить дистанционного работника в случае, если он без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд после соответствующего запроса работодателя.

Пробелы в правовом регулировании дистанционного труда, не заполненные новыми нормами. Хотя ряд важных проблем, связанных с правовой регламентацией дистанционного труда, в новых нормах нашел свое отражение, некоторые из давно обсуждаемых правовых пробелов остались без внимания законодателя. Это касается, в частности, отсутствия норм о дистанционном труде, осложненном иностранным элементом¹⁸. В российском трудовом законодательстве не урегулирован вопрос о дистанционном труде иностранных граждан у российских работодателей. Распространяется ли на них правовой режим Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» с учетом того, что они могут выполнять свой труд вне территории России? Минтрудсоцразвития предпринимало неудачную попытку разъяснить, что подобный труд в принципе не может выполняться легально¹⁹. Эта позиция фактически основывается на не существующем в трудовом праве принципе «всё, что прямо не разрешено, — запрещено». Эти разъяснения подвергаются критике со стороны экспертов²⁰, но в любом случае реализация таких правоотношений, востребованная работниками и работодателями, затруднена.

Не урегулированы вопросы и о труде российских граждан для российских работодателей, если труд осуществляется из-за границы, а также о дистанционном труде российских гражд-

дан, находящихся в России, в пользу иностранных работодателей. Очевидно, что на законодательном уровне необходимо установление как коллизионных привязок, так и специальных правил, касающихся таких дистанционных отношений.

Сходные проблемы возникают и в случае необходимости применения региональных норм России, если дистанционный работник и работодатель находятся в разных субъектах РФ. Правда, теперь в новой ч. 3 ст. 312.6 ТК РФ хотя бы появилось указание, что если работодатель командировывает дистанционного работника, то к нему применяются нормы о направлении работников в служебные командировки. Но проблему применения различных региональных норм не при направлении в командировку, а просто в случае работы в ином регионе, где не расположен работодатель, эта норма не решает.

Не менее важен и пробел в отношении права дистанционных работников на объединение. В силу характера их труда объединение их в профсоюзы крайне затруднено, однако никаких специальных норм, направленных на содействие в реализации этого важнейшего права в сфере труда, так и не было принято²¹.

Заключение. В качестве итога рассмотрения новой редакции гл. 49.1 ТК РФ, регулирующей труд дистанционных работников, приходится констатировать, что большинство нововведений принято в интересах работодателей. При проведении переговоров относительно доработок этой главы представители работодателей оказались в более сильной переговорной позиции по сравнению с профсоюзами. Даже очевидные нормы о необходимости закрепления права на объединение дистанционных работ-

¹⁸ См. об этом подробнее: *Шуралева С. В.* Регулирование дистанционной работы с иностранным элементом в эпоху глобализации: взгляд с позиций трудового права России // Вестник Пермского университета. Серия : Юридические науки. 2014. Вып. 3 (25). С. 156–163.

¹⁹ Письмо Минтруда России от 16.01.2017 № 14-2/ООГ-245 // Оплата труда в государственном (муниципальном) учреждении: акты и комментарии для бухгалтера. 2017. № 3 ; письмо Минтруда России от 07.12.2016 № 14-2/ООГ-10811 // Документ не опубликован. СПС «КонсультантПлюс».

²⁰ 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.* Договор о дистанционной работе как способ оформления нетипичных трудовых отношений // Журнал российского права. 2020. № 2. С. 115–116 ; *Черных Н. В.* Указ. соч. С. 110–111.

²¹ О проблемах в этом отношении см.: *Нуштайкина К. В.* Реализация права работников на социальное партнерство в условиях дистанционного труда // Вестник Пермского университета. Серия : Юридические науки. 2013. Вып. 3 (21). С. 152–156 ; *Gerasimova E., Korshunova T., Chernyaeva D.* New Russian Legislation on Employment of Teleworkers: Comparative Assessment and Implications for Future Development // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2017. № 2. С. 124–128.

ников и соответствующих гарантий не нашли отражения в новых нормах.

Самое главное и очевидное преимущество новой главы для работников — исключение дискриминационной нормы об увольнении дистанционных работников по основаниям, включаемым в трудовой договор.

Наибольшим «разочарованием» от новых норм можно назвать отказ от установления в законе права работников быть «неподключенными» и сохранение в ТК РФ одиозной статьи 101 о ненормированном рабочем дне.

Несомненно, в пользу работодателей направлена норма о возможности временного перевода работника в режим дистанционного труда

при наступлении чрезвычайных обстоятельств без необходимости получения согласия работника, а также отзыва работника с дистанционной работы в место нахождения работодателя.

Вероятно, в силу того, что новые нормы принимались в ускоренном режиме, под давлением ситуации с пандемией, остались нерешенными вопросы, требующие тщательной юридической подготовки и детального обсуждения с экспертами, — регламентация дистанционного труда, осложненного иностранным элементом, а также вопросы применения региональных норм трудового права в ситуациях, когда дистанционный работник и работодатель находятся в разных регионах России.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Васильева Ю. В., Шуралева С. В. Дистанционная работа в России: вопросы правоприменения // Вестник Пермского университета. Юридические науки. — 2016. — № 2. — С. 216–225. — DOI: 10.17072/1995-4190-2016-32-216–225.
2. Избиенкова Т. А., Аверьянова М. И. Баланс рабочего времени и времени отдыха в условиях удаленной работы // Вопросы трудового права. — 2020. — № 6. — С. 44–57.
3. Коршунова Т. Ю. Договор о дистанционной работе как способ оформления нетипичных трудовых отношений // Журнал российского права. — 2020. — № 2. — С. 112–125. — DOI: 10.12737/jrl.2020.021.
4. Лютов Н. Л., Герасимова Е. С. Международные трудовые стандарты и российское законодательство. — 2-е изд. — М.: Центр социально-трудовых прав, 2015. — 190 с.
5. Нуштайкина К. В. Реализация права работников на социальное партнерство в условиях дистанционного труда // Вестник Пермского университета. Серия: Юридические науки. — 2013. — Вып. 3 (21). — С. 152–156.
6. 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. 108–117. — DOI: 10.17803/1994-1471.2019.105.8.108-117.
7. Шуралева С. В. Регулирование дистанционной работы с иностранным элементом в эпоху глобализации: взгляд с позиций трудового права России // Вестник Пермского университета. Серия: Юридические науки. — 2014. — Вып. 3 (25). — С. 156–163.
8. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Overview of New Forms of Employment — 2018 Update. — Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018. — URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18050en.pdf.
9. Gerasimova E., Korshunova T., Chernyaeva D. New Russian Legislation on Employment of Teleworkers: Comparative Assessment and Implications for Future Development // Право. Журнал Высшей школы экономики. — 2017. — № 2. — С. 116–129. — DOI: 10.17323/2072-8166.2017.2.116.129.
10. Timellini C. Disconnection: A Right in a Phase of Progressive Definition // New Forms of Employment: Current Problems and Future Challenges / J. Wratny, A. Ludera-Ruszel (Eds.). — Wiesbaden: Springer, 2020. — P. 119–136.

Материал поступил в редакцию 5 мая 2021 г.

REFERENCES

1. Vasilieva YuV, Shuraleva SV. Distantcionnaya rabota v Rossii: voprosy pravoprimereniya [Remote Work in Russia: Issues of Law Enforcement]. Perm University Herald. Juridical Sciences. 2016;2:216-225. DOI: 10.17072/1995-4190-2016-32-216-225. (In Russ.).
2. Izbienova TA, Averyanova MI. Balans rabochego vremeni i vremeni otdykha v usloviyakh udalennoy raboty [Balance of working time and Rest in Remote Working Conditions]. Voprosy trudovogo prava. 2020;6:44-57 (In Russ.).
3. Korshunova TYu. Dogovor o distantcionnoy rabote kak sposob oformleniya netipichnykh trudovykh otnosheniy [Remote work agreement as a way to formalize atypical labour relations]. Journal of Russian Law. 2020;2:112-125. DOI: 10.12737/jrl.2020.021. (In Russ.).
4. Lyutov NL, Gerasimova ES. Mezhdunarodnye trudovye standarty i rossiyskoe zakonodatelstvo [International labor standards and Russian Legislation]. 2nd ed. Moscow: Center for Social and Labor Rights Publ., 2015 (In Russ.).
5. Nushtaikina KV. Realizatsiya prava rabotnikov na sotsialnoe partnerstvo v usloviyakh distantcionnogo truda [Realization of the right of workers for social partnership in conditions of the remote work]. Perm University Herald. Juridical Sciences. 2013;3(21):152-156 (In Russ.).
6. Chernykh NV. Vliyanie netipichnykh form zanyatosti na teoreticheskie predstavleniya o trudovom otnoshenii (na primere norm o distantcionnom trude) [Impact of atypical forms of employment on theoretical concepts of the labor relation (case study of the norms regulating distance labor)]. Actual Problems of Russian Law. 2019;8:108-117. DOI: 10.17803/1994-1471.2019.105.8.108-117. (In Russ.).
7. Shuraleva SV. Regulirovanie distantcionnoy raboty s inostrannym elementom v epokhu globalizatsii: vzglyad s pozitsiy trudovogo prava Rossii [The regulation of distant work with a foreign element in the age of globalization: from the point of view of the Russian labor law]. Perm University Herald. Juridical Sciences. 2014;3(25):156-163. (In Russ.).
8. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Overview of New Forms of Employment — 2018 Update. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2018. URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18050en.pdf.
9. Gerasimova E, Korshunova T, Chernyaeva D. New Russian Legislation on Employment of Teleworkers: Comparative Assessment and Implications for Future Development. Law. Journal of the Higher School of Economics. 2017;2:116-129. DOI: 10.17323/2072-8166.2017.2.116.129.
10. Timellini C. Disconnection: A Right in a Phase of Progressive Definition // New Forms of Employment: Current Problems and Future Challenges. J. Wratny, A. Ludera-Ruszel (Eds.). Wiesbaden: Springer; 2020.