

ДИСТАНЦИОННЫЙ ТРУД: ОПЫТ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА И ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В РОССИИ¹

Аннотация. Статья рассматривает правовую регламентацию дистанционного труда в контексте трансформации трудовых отношений в современном мире и возникновения новых, нетипичных форм занятости.

В статье приводится опыт регулирования дистанционного труда в Европейском Союзе. В частности, рассматривается рамочное соглашение социальных партнеров на уровне Европейского Союза, касающееся «телеработы», заключенное в 2002 г., а также трансформировавшиеся подходы к мобильному труду с помощью ИКТ, отраженные в документах Европейского фонда по улучшению условий труда и жизни (Еврофонда).

Далее в статье дается оценка правовых норм о дистанционном труде в Российской Федерации. Выявляются дефекты правового регулирования дистанционного труда в России, осуществляемого главой 49.1 ТК РФ. В частности, автор предлагает устранить следующие проблемные аспекты правовых норм о дистанционном труде: невозможность заключения трудовых договоров о труде, носящем дистанционный характер лишь частично; необходимость защиты частной жизни работников путем закрепления права не быть на постоянной связи с работодателем в свободное от работы время (так называемое право быть офлайн); избыточная сложность оформления отношений о дистанционном труде посредством усиленной квалифицированной цифровой подписи; отсутствие норм, обеспечивающих возможность защиты коллективных трудовых прав работников; возможность увольнения дистанционных работников по основаниям, предусмотренным трудовым договором, не обоснованная объективной необходимостью; отсутствие правовых норм, касающихся дистанционных трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, и др.

Ключевые слова: трудовые отношения, нетипичная занятость, дистанционный труд, трудовые права.

DOI: 10.17803/1729-5920.2018.143.10.030-039

1. ДИСТАНЦИОННЫЙ ТРУД КАК НОВАЯ ФОРМА ЗАНЯТОСТИ

Современные отношения в сфере труда сталкиваются с радикальной трансформацией видов

трудовой деятельности. Классическое трудовое право формировалось в индустриальную эпоху, когда наиболее типичным работником по трудовому договору был заводской рабочий. Ключевые институты трудового права — рабочее вре-

© Лютов Н. Л., 2018

* Лютов Никита Леонидович, доктор юридических наук, доцент, заведующий кафедрой трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)

nlljutov@msal.ru

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

мя и время отдыха, охрана труда, дисциплина труда и другие — основываются прежде всего на том, что трудовое право регулирует то, как должен выполняться труд, в то время как гражданско-правовые договоры, связанные с трудом, имеют своим предметом овеществленный результат труда.

Между тем монотонный труд, ход которого детально контролируется работодателем, в современных условиях все больше вытесняется автоматикой. Исчезают целые профессии, еще недавно создававшие массу рабочих мест (например, машинистка на пишущей машинке и т.п.). Труд, регулируемый нормами трудового права, во всё большей степени перемещается в сектор услуг, для которого характерна самостоятельность лица, выполняющего работу, а также ориентация на результат. Современное трудовое правоотношение постоянно расщепляется на всё большее количество новых,

так называемых нетипичных форм, появляется много специальных правовых норм, касающихся отдельных видов труда. Новые или нетипичные формы занятости становятся предметом исследования как в зарубежном², так и в российском трудовом праве³, поскольку удельный вес этих форм в регулировании труда становится все выше⁴.

Очень важно, что многие новые формы занятости способствуют формированию так называемой неустойчивой занятости (англ. — *precarious work*)⁵, подразумевающей краткосрочный характер трудовых отношений и лишение работников ключевых элементов социальной защиты, присущих традиционным отношениям в сфере труда. Социологи даже говорят о формировании нового уязвимого социального класса, который заменяет собой традиционный пролетариат и который образно называют прекариатом⁶, и, соответственно,

¹ Публикация подготовлена в рамках поддержанного РФФИ научного проекта № 18-011-00672.

² International Labour Office. *Non-Standard Forms of Employment*. Geneva : ILO, 2015 ; *Restatement of Labour Law in Europe / B. Waas, G. H. van Voss (eds.)*. Oxford : Hart Publishing, 2018. Vol. 2 : *Atypical employment ; Allmendinger J., Hipp L., Stuth S. Atypical Employment in Europe 1996—2011*. Berlin : WZB. Discussion Paper. 2013. URL: <https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2013/p13-003.pdf> et al.

³ Браун Е. А. Понятие нетипичной занятости и классификация ее видов // *Трудовое право в России и за рубежом*. 2014. № 3. С. 11—15 ; Гимпельсон В., Капелюшников Р. *Нестандартная занятость // Вопросы трудового права*. 2006. № 9 ; Моцная О. В. *Нетипичная трудовая занятость: некоторые проблемы теории и практики : автореф. дис. ... канд. юрид. наук*. М., 2009 ; Радевич Е. Р. *Нетипичная занятость: отражение специальных трудовых стандартов, закрепленных в актах Международной организации труда, в российском трудовом законодательстве // Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации / под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Люттова*. М. : Норма, 2016. С. 45—63 ; Тарусина Н. Н., Лушников А. М., Лушникова М. В. *Социальные договоры в праве : монография*. М. : Проспект, 2017. С. 271—329 ; Шабанова М. А. *Особенности правового регулирования нетипичных трудовых договоров : дис. ... канд. юрид. наук*. Ярославль, 2008.

⁴ См.: Лушникова М. В. *Юридическая конструкция трудового договора: традиции и новации // Российский ежегодник трудового права*. 2005. № 1. С. 99—131 ; Лушников А. М., Лушникова М. В. *Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития : монография*. М. : Проспект, 2015. С. 27—75.

⁵ В некоторых исследованиях нетипичные и неустойчивые формы занятости вообще отождествляются (см., например: Закалюжная Н. В. *Нетипичные трудовые отношения в условиях глобализации и модернизации экономики // Вестник Брянского государственного университета*. 2015. № 2. С. 213—215). Это не совсем точно, поскольку неустойчивые и нетипичные формы занятости — понятия пересекающиеся, но не тождественные. Например, договор с «нулевым рабочим временем» — это и нетипичная, и одновременно неустойчивая форма занятости, а дистанционный труд или разделение рабочего места между несколькими работниками — нетипичная, но необязательно неустойчивая форма. О понятии неустойчивой занятости см. подробнее: Бизюков П. В. *Практики регулирования трудовых отношений в условиях неустойчивой занятости*. М. : Центр социально-трудовых прав, 2013. С. 28—49 ; Бобков В. Н., Квачев В. Г., Локтюхина Н. В. *Неустойчивая занятость: экономико-социологический генезис понятия // Вестник Воронежского государственного университета. Серия : Экономика и управление*. 2016. № 4. С. 81—86 ; *Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда*. М. : Real Print, 2017. С. 5—10.

⁶ Стэндинг Г. *Прекариат: новый опасный класс*. М. : Ад Маргинем, 2015.

о феномене «прекаризации» трудовых отношений.

Одним из наиболее ярких проявлений воздействия технологического прогресса на отношения в сфере труда можно назвать распространение «платформенной» или «гиг-экономики», связанной с трудом посредством онлайн-платформ.

Взрывной рост технологий и массового использования телекоммуникаций приводит к тому, что всё большее количество работы выполняется вне месторасположения работодателя, чаще всего на дому у работника. Около 10 лет назад в отношении данного явления широкое распространение получил термин «телеработа» (англ. — telework)⁷. Это одна из форм атипичных трудовых отношений. В правовой науке даже высказывалось мнение, что в ближайшем будущем будет уместно говорить о новом феномене под названием «виртуальное трудовое право»⁸. Однако в настоящее время современные средства телекоммуникации настолько плотно вошли в человеческую жизнь, что акцент на телекоммуникациях уже явно нельзя назвать характерным именно для трудового права. В обиход более широко вошло понятие *дистанционного труда*.

Развитие электронных технологий подталкивает и работников, и работодателей к ис-

пользованию дистанционного труда. Работодатели при дистанционном труде не тратят денежные средства на содержание дорогостоящих офисных помещений, а работники экономят время и деньги, которые нужны, чтобы добираться до работодателя, а также зачастую работают в более комфортной для себя среде. Однако существуют и серьезные риски сверхэксплуатации дистанционных работников. Проблемы дистанционного труда во многом связаны с тем, что типичная характеристика трудового отношения — регламентация труда как процесса, а не результата труда⁹ — в случае дистанционного труда подвергается существенной эрозии¹⁰. В случае если работодатель не контролирует процесс выполнения работы, возникают вопросы, связанные с тем, каким образом можно учитывать фактически отработанное время, отвечать за безопасность и гигиену труда и др.

Изначально к дистанционному труду применялись международные и национальные нормы, касающиеся надомного труда. В частности, в 1996 г. Международная организация труда приняла Конвенцию о надомном труде № 177 и связанную с нею одноименную Рекомендацию № 184¹¹, которые касаются не только надомного труда в традиционном смысле, но

⁷ См. о телеработе также: Коркин А. Е. Правовое регулирование телеработы // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения : материалы Пятой междунар. науч.-практ. конфер. М., 2009. С. 328—336 ; Томашевский К. Л. Компьютерное надомничество (телеработа) как одна из гибких форм занятости в XXI веке // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 3. С. 32—36.

⁸ Киселев И. Я., Лушников А. М. Трудовое право России и зарубежных стран : учебник / под ред. М. В. Лушниковой. 3-е изд. М., 2008. С. 359.

⁹ См.: Куренной А. М. Труд и право: трудовое или гражданское? // Корпоративный юрист. 2005. № 1 ; Лютов Н. Л. Признаки трудового правоотношения: международные нормы и российская судебная практика // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 4. С. 7—11 ; Радевич Е. Р. Критерии разграничения отраслевой природы отношений в сфере труда: сравнительно-правовой анализ // Российский ежегодник трудового права. 2013. № 8. С. 516—524.

О подходах к данной проблеме в странах ЕС см.: Restatement of Labour Law in Europe / B. Waas, G. H. van Voss (eds.). Oxford : Hart Publishing, 2017. Vol. 1 : The Concept of Employee ; Risak M., Dullinger T. The concept of 'worker' in EU law: Status quo and potential for change. Brussels : European trade Union Institute (ETUI), 2018. 68 p.

¹⁰ См. также: Васильева Ю. В., Шуралева С. В. Содержание трудового договора о дистанционной работе: теоретические аспекты // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2015. Вып. 2 (28). С. 88—97 ; Васильева Ю. В., Шуралева С. В., Браун Е. А. Правовое регулирование дистанционной работы: проблемы теории и практики : монография. Пермь : Перм. гос. науч.-исслед. ун-т, 2016 ; Закалюжная Н. В. Дистанционная работа и схожие правоотношения // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2015. № 2. С. 76—91.

¹¹ Конвенция Международной организации труда 1996 г. «О надомном труде» (№ 177) и Рекомендация Международной организации труда 1996 г. «О надомном труде» (№ 184) // База данных международных трудовых стандартов MOT Normlex. URL: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0>.

и любой работы, выполняемой вне помещения работодателя.

2. ДИСТАНЦИОННЫЙ ТРУД В СТРАНАХ ЕС

На уровне Европейского Союза в 2002 г. социальными партнерами было заключено *Рамочное соглашение о телеработе между Европейской комиссией и европейскими объединениями профсоюзов и работодателей*¹². Заслуживают внимания несколько статей Соглашения, которые отражают специфику не просто надомного труда, а именно телеработы, связанной с использованием электронного оборудования.

Так, в ст. 6 Соглашения говорится о необходимости охраны частной жизни телеработников. Как указывается в этой статье, установка оборудования для наблюдения за деятельностью телеработников допускается только в соответствии с положениями Директивы ЕС 90/270/ЕЕС о минимальных требованиях охраны труда при работе с устройствами, оборудованными видеомониторами¹³. Принятие данной нормы связано с повышенной мотивацией работодателей контролировать дистанционных работников с помощью электронных устройств. Как уже говорилось выше, телеработа связана с риском потери важной информации, принадлежащей работодателю. В соответствии со ст. 5 Соглашения работодатель несет ответственность за принятие необходимых мер, направленных на сохранность предоставленных телеработникам для профессиональной деятельности данных, в частности в электронном виде. Работодатель обязан информировать работников о действующем законодательстве и корпоративных правилах в отношении защиты данных, в том числе об ограничениях в отношении пользования электронным оборудованием и Интернетом,

а также об ответственности за несоблюдение указанных требований и ограничений. Телеработник отвечает за исполнение этих правил и законодательства.

Одной из проблем, связанных с телеработой, считается недостаточное вовлечение надомников и телеработников в процесс производственного обучения и повышения квалификации по сравнению с обычными работниками. В ст. 10 Соглашения устанавливается, что телеработники в этом вопросе должны обладать равными возможностями с основными работниками. Кроме того, в статье указывается, что телеработники должны проходить необходимое обучение в отношении технического оборудования, которое им предоставляется. Помимо этого, руководители телеработников и их непосредственные сослуживцы должны обучаться практике данной формы работы и управлению телеработой.

В дальнейшем подход структур Европейского Союза к дистанционному труду несколько модифицировался. В 2015 г. Европейский фонд по улучшению условий труда и жизни (Еврофонд) выпустил исследование, посвященное так называемым новым формам занятости¹⁴. Среди них упоминается *мобильная работа, основанная на ИКТ (информационно-коммуникационных технологиях, ICT-based mobile work)*. Мобильная работа, основанная на ИКТ, — это трудовые отношения, выполняемые по крайней мере частично, но регулярно за пределами «основного офиса», принадлежащего работодателю, либо специально приспособленного домашнего помещения, с использованием ИКТ для подсоединения к общим компьютерным сетям компании. Еврофонд ограничивает данную форму трудовых отношений от «традиционной телеработы»¹⁵, указывая, что для последней характерна привязка к какому-то

¹² Framework Agreement on Telework, between the ETUC, UNICE/UEAPME and CEEP 2002 // URL: http://ec.europa.eu/employment_social/news/2002/oct/teleworking_agreement_en.pdf.

¹³ Council Directive 90/270/EEC of 29 May 1990 on the minimum safety and health requirements for work with display screen equipment // Official Journal of the EU. art. L 156. 21 June. 1990 P. 14—18.

¹⁴ Eurofound. New forms of employment. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2015. 168 p. URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf.

¹⁵ Eurofound. Telework in the European Union. Dublin : Eurofound, 2010. URL: <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=1433&context=intl>.

Это разграничение в чем-то сходно с отличием дистанционной и надомной работы по ТК РФ. См.: *Герасимова Е. С.* Дистанционная и надомная работа: отличия // *Кадровик*. 2013. № 10. С. 16—21 ; *Специфика регулирования труда отдельных категорий работников : учебное пособие для магистров / под ред. Н. Л. Лютова, И. С. Цыпкиной.* М. : Проспект, 2018. С. 16—181.

конкретному месту выполнения работы, удаленному от работодателя (например, к дому работника), в то время как мобильная работа, основанная на ИКТ, не подразумевает какой-либо фиксации рабочего места¹⁶. В своем обзоре Еврофонд оперирует разными степенями мобильности рабочего места: *полная мобильность*, подразумевающая частую перемену рабочих мест и форм трудовой деятельности (например, журналисты, инженеры, обслуживающие технику, менеджеры на разных площадках и т.п.), в российской терминологии — *работа, носящая разъездной характер; частичная мобильность* с частой сменой места работы, но в географически ограниченных районах либо привязанных к какой-то площадке (больницы, школы, кампусы и т.д.); *размещение рабочих мест в нескольких точках; сетевые рабочие места*¹⁷. Представляется, однако, что для целей правового регулирования большее значение имеет не частота смены рабочих мест или их географический ареал, а степень определенности его фиксации и, соответственно, возможности работодателя по контролю за процессом труда.

3. ДИСТАНЦИОННЫЙ ТРУД В РОССИИ: ПЕРСПЕКТИВЫ ОПТИМИЗАЦИИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Российское законодательство начало регулировать дистанционный труд в 2013 г., после внесения в ТК РФ новой главы 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников»¹⁸. В этой главе отражены достаточно важные моменты, связанные с дистанционным трудом. Прежде всего, дается понятие дистанционного труда, из которого следует, что важными характеристиками этого типа трудовых отношений выступает труд вне места нахождения работодателя, а также вне места, находящегося под его контролем, а также то, что коммуникации между работником и работодателем осуществляются посредством электронных средств

связи. Кроме того, в этой главе ТК РФ урегулированы особенности заключения, изменения и расторжения трудовых договоров с дистанционными работниками, взаимных уведомлений сторон, а также особенности организации охраны труда и режима рабочего времени и времени отдыха этой категории работников.

Тем не менее далеко не все аспекты этой формы занятости можно назвать оптимально урегулированными законодательством. Часть из них чревата нарушением трудовых прав работников и несет в себе риски прекаризации этого типа занятости. Требуют законодательного решения следующие проблемы, связанные с правовым регулированием дистанционного труда:

- а) трудовые отношения могут быть частично дистанционными, а частично реализовываться на стационарном рабочем месте, контролируемом работодателем. Например, такими характеристиками обладает труд преподавателей вузов и школьных учителей. Однако ТК РФ регулирует только на 100 % дистанционные либо «стационарные» трудовые отношения;
- б) необходимо более детально урегулировать вопросы, связанные 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;
- в) оформление дистанционных трудовых отношений путем обмена электронными документами требует усиленной квалифицированной цифровой подписи (УКЦП) сторон трудового договора¹⁹. Оформление УКЦП — достаточно трудозатратный процесс. Если у работника нет УКЦП, ему проще оформить трудовые отношения традиционным способом, но это зачастую также не делается. Уже сейчас судебная практика в ряде случаев рассматривает в качестве доказательства наличия трудовых отношений электронную переписку между сторонами²⁰. Более того, в отношении микропредприятий Пленум

¹⁶ Eurofound. New forms of employment. P. 73.

¹⁷ На основе исследования: The future workspace: Mobile and collaborative working perspectives / H. Schaffers, T. Brodt, W. Prinz, M. Pallot (eds.). Enschede : Telematica Instituut, 2006.

¹⁸ Федеральный закон от 05.04.2013 № 60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СЗ РФ. 2013. № 14. Ст. 1668.

¹⁹ Часть 4 ст. 312.1 ТК РФ.

²⁰ Например, решение Кировского районного суда г. Екатеринбурга Свердловской области от 06.07.2016 г. по делу № 2-4775/2016 // СПС «ГАРАНТ».

- Верховного Суда РФ в своем недавнем постановлении от 28 мая 2018 г. прямо указал на электронную переписку как доказательство существования трудовых отношений²¹. Очевидно, что аналогичная позиция применима к трудовым отношениям независимо от размера работодателя. Этот подход, безусловно, следует закрепить законодательно, поскольку в ряде судебных споров работникам не удавалось доказать факт наличия трудовых отношений вследствие отсутствия у них УКЦП²²;
- г) стороны трудового отношения в рамках дистанционного труда могут прийти к соглашению о том, что работодатель не вносит записи о дистанционной работе в трудовую книжку, а при оформлении трудовых отношений впервые не обязан заводить трудовую книжку²³. Это может привести к ситуации, когда следующий работодатель откажется заводить трудовую книжку для бывшего дистанционного работника, поскольку обязан это делать только при первом трудоустройстве²⁴. Этот дефект законодательства необходимо устранить;
- д) законодательно не урегулирован механизм, позволяющий осуществлять защиту прав дистанционных работников с помощью профсоюзов и их участие в коллективных переговорах, а также в разрешении коллективных трудовых споров²⁵;
- е) часть 1 ст. 312.5 ТК РФ предусматривает возможность увольнения дистанционного работника по основаниям, предусмотренным трудовым договором. Данное основание, как представляется, дискриминирует дистанционных работников по сравнению с большинством других категорий работников, в отношении которых такое основание расторжения трудового договора отсутствует. Нет никаких объективных причин для выделения такого основания для дифференциации труда дистанционных работников;
- ж) дистанционный труд может носить трансграничный характер, однако российское законодательство к такому виду отношений не приспособлено²⁶.
- Представляется, что все перечисленные дефекты правового регулирования дистанционного труда вполне преодолимы путем внесения изменений в законодательство и не требуют ни бюджетных расходов, ни достижения сложного социального компромисса. Устранение же этих дефектов может способствовать более широкому и эффективному применению данной формы трудовых отношений.

²¹ Пункт 18 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2018. № 7.

²² См., например: решение Кировского районного суда г. Екатеринбурга Свердловской области от 13.01.2016 по делу № 2-1033/2016 // СПС «ГАРАНТ».

²³ Часть 6 ст. 312.2 ТК РФ.

²⁴ См. об этом: Орловский Ю. П. Трудовое законодательство: актуальные вопросы, комментарии, разъяснения. М. : Юрайт, 2014. С. 436.

²⁵ 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.

²⁶ См. об этом: 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 ; Gerasimova E., Korshunova T., Chernyaeva D. Указ. соч. С. 116—129.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Бизюков П. В.* Практики регулирования трудовых отношений в условиях неустойчивой занятости. — М. : Центр социально-трудовых прав, 2013.
2. *Бобков В. Н., Квачев В. Г., Локтюхина Н. В.* Неустойчивая занятость: экономико-социологический генезис понятия // Вестник Воронежского государственного университета. Серия : Экономика и управление. — 2016. — № 4. — С. 81—86.
3. *Браун Е. А.* Понятие нетипичной занятости и классификация ее видов // Трудовое право в России и за рубежом. — 2014. — № 3. — С. 11—15.
4. *Васильева Ю. В., Шуралева С. В.* Содержание трудового договора о дистанционной работе: теоретические аспекты // Вестник Пермского университета. Юридические науки. — 2015. — Вып. 2 (28). — С. 88—97.
5. *Васильева Ю. В., Шуралева С. В., Браун Е. А.* Правовое регулирование дистанционной работы: проблемы теории и практики : монография. — Пермь : Пермский гос. науч.-исслед. университет, 2016.
6. *Герасимова Е. С.* Дистанционная и надомная работа: отличия // Кадровик. — 2013. — № 10. — С. 16—21.
7. *Гимпельсон В., Капелюшников Р.* Нестандартная занятость // Вопросы трудового права. — 2006. — № 9.
8. *Закалюжная Н. В.* Дистанционная работа и схожие правоотношения // Право. Журнал Высшей школы экономики. — 2015. — № 2. — С. 76—91.
9. *Закалюжная Н. В.* Нетипичные трудовые отношения в условиях глобализации и модернизации экономики // Вестник Брянского госуниверситета. — № 2. — 2015. — С. 213—215.
10. *Киселев И. Я., Лушников А. М.* Трудовое право России и зарубежных стран : учебник / под ред. М. В. Лушниковой. — 3-е изд. — М., 2008.
11. *Коркин А. Е.* Правовое регулирование телеработы // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения : материалы Пятой междунар. науч.-практ. конференции. — М., 2009. — С. 328—336.
12. *Куренной А. М.* Труд и право: трудовое или гражданское? // Корпоративный юрист. — 2005. — № 1.
13. *Лушников А. М., Лушников М. В.* Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития : монография. — М. : Проспект, 2015.
14. *Лушников М. В.* Юридическая конструкция трудового договора: традиции и новации // Российский ежегодник трудового права. — 2005. — № 1. — С. 99—131.
15. *Люттов Н. Л.* Признаки трудового правоотношения: международные нормы и российская судебная практика // Трудовое право в России и за рубежом. — 2016. — № 4. — С. 7—11.
16. *Моцная О. В.* Нетипичная трудовая занятость: некоторые проблемы теории и практики : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — М., 2009.
17. Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда. — М. : Real Print, 2017.
18. *Нуштайкина К. В.* Реализация права работников на социальное партнерство в условиях дистанционного труда // Вестник Пермского университета. Сер. : Юридические науки. — 2013. — Вып. 3 (21). — С. 152—156.
19. *Орловский Ю. П.* Трудовое законодательство: актуальные вопросы, комментарии, разъяснения. — М. : Юрайт, 2014.
20. *Радевич Е. Р.* Критерии разграничения отраслевой природы отношений в сфере труда: сравнительно-правовой анализ // Российский ежегодник трудового права. — 2013. — № 8. — С. 516—524.
21. *Радевич Е. Р.* Нетипичная занятость: отражение специальных трудовых стандартов, закрепленных в актах Международной организации труда, в российском трудовом законодательстве // Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации / под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. — М. : Норма, 2016.
22. Специфика регулирования труда отдельных категорий работников : учебное пособие для магистров / под ред. Н. Л. Лютова, И. С. Цыпкиной. — М. : Проспект, 2018.
23. *Стэндинг Г.* Прекариат: новый опасный класс. — М. : Ад Маргинем, 2015.
24. *Тарусина Н. Н., Лушников А. М., Лушников М. В.* Социальные договоры в праве : монография. — М. : Проспект, 2017.
25. *Томашевский К. Л.* Компьютерное надомничество (телеработа) как одна из гибких форм занятости в XXI веке // Трудовое право в России и за рубежом. — 2011. — № 3. — С. 32—36.

26. Шабанова М. А. Особенности правового регулирования нетипичных трудовых договоров : дис. ... канд. юрид. наук. — Ярославль, 2008.
27. 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.
28. Allmendinger J., Hipp L., Stuth S. Atypical Employment in Europe 1996—2011. Berlin : WZB. Discussion Paper. 2013. URL: <https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2013/p13—003.pdf>.
29. Eurofound. New forms of employment. Luxembourg : Publications Office of the European Union. 2015. — 168 p. — URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf.
30. Eurofound. Telework in the European Union. Dublin : Eurofound, 2010. URL: <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=1433&context=intl>.
31. 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.
32. International Labour Office. Non-Standard Forms of Employment. — Geneva : ILO, 2015.
33. Restatement of Labour Law in Europe / B. Waas, G. H. van Voss (eds.). — Oxford : Hart Publishing, 2017. — Vol. 1 : The Concept of Employee.
34. Restatement of Labour Law in Europe / B. Waas, G. H. van Voss (eds.). — Oxford : Hart Publishing, 2018. — Vol II : Atypical employment.
35. Risak M., Dullinger T. The concept of ‘worker’ in EU law: Status quo and potential for change. — Brussels : European trade Union Institute (ETUI), 2018. — 68 p.

Материал поступил в редакцию 17 сентября 2018 г.

REMOTE WORK: THE EXPERIENCE OF THE EUROPEAN UNION AND THE PROBLEMATIC ASPECTS OF ITS LEGAL STATUS IN RUSSIA

LYUTOV Nikita Leonidovich – Doctor of Law, Head of the Department of Labour Law and Social Security Law of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL)
nlljutov@msal.ru
125993, Russia, Moscow, ul. Sadovaya-Kudrinskaya, d. 9

Abstract. *The article examines the issues of legal regulation of the remote work in the context of the transformation of employment relations' nature in the modern world, and the phenomena of the atypical work arrangements. The article deals with the European Union legal framework concerning the remote work. In particular, the 2002 European Framework Agreement on Telework is discussed from point of view of possible borrowing of legal norms into the Russian law. The more recent European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) study on the new forms of work dealing with the so-called ICT-based mobile work is also discussed. Further, the author makes a critical evaluation of current Russian legal norms covering the remote work. The defects of Chapter 49.1 of the Labour Code of the Russian Federation are discussed from point of view of improvement of the Russian law on the matter.*

In particular, the author proposes to deal with the following problematic issues of remote work regulation in Russia: the impossibility to conclude the employment contract for partially remote work; the necessity to protect the remote employees' private life outside of their working time by establishing the right to be offline and unavailable to employer's calls; unreasonably hard requirement concerning the 'enhanced qualified electronic signature' which is due in the process of conclusion of employment contract and mutual notifications by its parties; lack of norms providing for the collective labour rights of the remote workers; the possibility to dismiss remote worker on the grounds established in the employment contract, which seriously deteriorates the position of such workers compared to other employees without any objective reason; lack of legal regulation of the transnational remote employment, etc.

Keywords: *employment relations; atypical employment; remote work; labour rights*

REFERENCES

1. *Bizyukov P.V.* Praktiki regulirovaniya trudovykh otnosheniy v usloviyakh neustoychivoy zanyatosti [Regulatory practices in the context of precarious employment]. Moscow, Center for Social and Labor Rights, 2013. (In Russian).
2. *Bobkov V.N., Kvachev V.G., Loktyukhina N.V.* Neustoychivaya zanyatost: ekonomiko-sotsiologicheskiiy genезis ponyatiya [Precarious employment: economic and sociological origins of the concept]. *Proceedings of Voronezh State University. Series: Economics and Management*. 2016. No. 4. P. 81—86. (In Russian).
3. *Brown E. A.* Ponyatie netipichnoy zanyatosti i klassifikatsiya ee vidov [The concept of nontypical employment and classification of types thereof]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom [Labor Law in Russia and Abroad]*. 2014. No. 3. P. 11—15. (In Russian).
4. *Vasilyeva Yu. V., Shuraleva S. V.* Soderzhanie trudovogo dogovora o distantsionnoy rabote: teoreticheskie aspekty [The content of the remote work employment contract: theoretical aspects]. *Perm University Herald. Juridical Sciences*. 2015. Vol. 2 (28). P. 88—97. (In Russian).
5. *Yu.V. Vasilyeva, Shuraleva S.V., Brown E. A.* Pravovoe regulirovanie distantsionnoy raboty: problemy teorii i praktiki: monografiya [Legal regulation of remote work: challenges of theory and practice: monograph]. Perm, Perm State Research University Press, 2016. (In Russian).
6. *Gerasimova E. S.* Distantsionnaya i nadomnaya rabota: otlichiya [Remote and home-based work: Differences]. *Kadrovik*. 2013. No. 10. P. 16—21. (In Russian).
7. *Gimpelson V., Kapelyushnikov R.* Nestandardnaya zanyatost [Precarious employment]. *Voprosy trudovogo prava [Labor Law Issues]*. 2006. No. 9. (In Russian).
8. *Zakalyuzhnaya N.V.* Distantsionnaya rabota i skhozhie pravootnosheniya [Remote work and similar legal relations]. *Pravo. Zhurnal Vysshey Shkoly Ekonomiki [Law. Journal of the Higher School of Economics]*. 2015. No. 2. P. 76—91. (In Russian).
9. *Zakalyuzhnaya N.V.* Netipichnye trudovye otnosheniya v usloviyakh globalizatsii i modernizatsii ekonomiki [Atypical employment relations in the context of economy globalization and modernization]. *Vestnik Bryanskogo gosudarstvennogo universiteta [Bulletin of the Bryansk State University]*. No. 2. 2015. P. 213—215. (In Russian).
10. *Kiselev I. Ya., Lushnikov A.M.* Trudovoe pravo Rossii i zarubezhnykh stran : uchebnik [Labor Law of Russia and Foreign Countries: A Textbook]. Lushnikova M.V. (ed). 3rd ed., Moscow, 2008. (In Russian).
11. *Korkin A.E.* Pravovoe regulirovanie teleraboty [Legal regulation of telework]. Problemy differentsiatsii v pravovom regulirovanii otnosheniy v sfere truda i sotsialnogo obespecheniya: materialy pyatoy mezhdunar. nauch.-prakt. konferentsii [Problems of differentiation in the legal regulation of relations in the sphere of labor and social security: Proceedings of 5th International Scientific and Practical Conference]. Moscow, 2009. P. 328—336. (In Russian).
12. *Kurennoy A. M.* Trud i pravo: trudovoe ili grazhdanskoe? [Labor and Law: Labor or Civil?]. *Korporativnyy yurist [Corporate Lawyer]*. 2005. No. 1. (In Russian).
13. *Lushnikov A.M., Lushnikova M.V.* Trudovye prava v XXI veke: sovremennoe sostoyanie i tendentsii razvitiya : monografiya [Labour rights in the 21st century: Contemporary State and development tendencies: A Monograph]. Moscow. (In Russian).
14. *Lushnikova M.V.* Yuridicheskaya konstruktsiya trudovogo dogovora: traditsii i novatsii [Legal construction of an employment contract: traditions and innovations]. *Rossiyskiy ezhegodnik trudovogo prava [Russian Yearbook of Labor Law]*. 2005. No. 1. P. 99—131. (In Russian).
15. *Lyutov N. L.* Priznaki trudovogo pravootnosheniya: mezhdunarodnye normy i rossiyskaya sudebnaya praktika [Elements of Employment Relationship: International Regulations and Russian Court Practice]. *Trudovoe pravo v rossii i za rubezhom [Labor Law in Russia and Abroad]*. 2016. No. 4. P. 7—11. (In Russian).
16. *Motsnaya O. V.* Netipichnaya trudovaya zanyatost: nekotorye problemy teorii i praktiki :avtoref. dis. ... kand. jurid. nauk [Atypical employment: some challenges in theory and practice: Abstract of the PhD Thesis]. Moscow, 2009. (In Russian).
17. Neustoychivost zanyatosti: mezhdunarodnyy i rossiyskiy konteksty budushchego sfery truda [Employment Instability: International and Russian Contexts of the Future of the World of Work]. Moscow, Real Print, 2017. (In Russian).



18. *Nushtaykina K.V.* Realizatsiya prava rabotnikov na sotsialnoe partnerstvo v usloviyakh distantsionnogo truda [Realization of the right of workers for social partnership in the conditions of the remote work]. *Perm University Herald. Juridical Sciences*. 2013. Vol. 3 (21). P. 152—156. (In Russian).
19. *Orlovsky Yu.P.* Trudovoe zakonodatelstvo: aktualnye voprosy, kommentarii, razyasneniya [Labor Laws: Actual issues, comments, explanations]. Moscow, Yurait Publ., 2014. (In Russian).
20. *Radevich E.R.* Kriterii razgranicheniya otraslevoy prirody otnosheniy v sfere truda: sravnitel'no-pravovoy analiz [Criteria of Differentiation of Employment Contracts from Civil Law Contracts: The Comparative-Legal Analysis]. *Rossiyskiy ezhegodnik trudovogo prava [Russian Yearbook of Labor Law]*. 2013. No. 8. P. 516—524. (In Russian).
21. *Radevich E. R.* Netipichnaya zanyatost: otrazhenie spetsialnykh trudovykh standartov, zakreplennykh v aktakh mezhdunarodnoy organizatsii truda, v rossiyskom trudovom zakonodatelstve [Atypical employment: Reflection of Specific Labor Standards Enshrined In the Acts of the International Labor Organization in the Russian Labor Laws]. *Mezhdunarodnye trudovye standarty i rossiyskoe trudovoe pravo: perspektivy koordinatsii [International Labor Standards and Russian Labor Law: Prospects for Coordination]*. S. Yu. Golovina, N. L. Lyutova (eds). Moscow, Norma Publ., 2016. (In Russian).
22. Spetsifika regulirovaniya truda otdelnykh kategoriy rabotnikov : uchebnoe posobie dlya magistrrov [The specifics of labor regulation of certain categories of workers: A Textbook for Students of Master's Programmes]. N. L. Lyutov, I. S. Tsykina (eds). Moscow, Prospect Publ., 2018. (In Russian).
23. *Standing G.* Prekariat: novyy opasnyy klass. [Prekariat: A New Dangerous Class]. Moscow. Ad Marginem, 2015. (In Russian).
24. *Tarusina N.N.*, Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. Sotsialnye dogovory v prave : monografiya [Social Contracts in Law: Moscow. Prospekt Publ., 2017. (In Russian).
25. *Tomashevsky K. L.* Kompyuternoe nadomnichestvo (telerabota) kak odna iz gibkikh form zanyatosti v xxi veke [Computer homework (telework) as one of the flexible forms of employment in the 21st century]. *Trudovoe pravo v rossii i za rubezhom [Labor Law in Russia and Abroad]*. 2011. No. 3. P. 32—36. (In Russian).
26. *Shabanova M.A.* Osobennosti pravovogo regulirovaniya netipichnykh trudovykh dogovorov : dis. ... kand. yurid. nauk [Intricacies of the Legal Regulation of Atypical Labor Contracts: Abstract of the PhD Thesis. Yaroslavl, 2008. (In Russian).
27. *Shuraleva S.V.* Regulirovanie distantsionnoy raboty s inostrannym elementom v epokhu globalizatsii: vzglyad s pozitsiy trudovogo prava rossii [Regulation of telework with a foreign element in the globalization era: The view from the standpoint of labor law in Russia]. *Perm University Herald. Juridical Sciences*. 2014. Vol. 3 (25). P. 156—163. (In Russian).
28. *Allmendinger J.*, Hipp L., Stuth S. Atypical Employment in Europe 1996–2011. Berlin: WZB. Discussion Paper. 2013 URL: <https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2013/p13—003.pdf>.
29. Eurofound. New forms of employment. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015. — 168 p. — URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf.
30. Eurofound. Telework in the European Union. Dublin: Eurofound, 2010. URL: <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=1433&context=intl>.
31. *Gerasimova E.*, Korshunova T., Chernyaeva D. New Russian Legislation on Employment of Teleworkers: Comparative Assessment and Implications for Future Development. *Pravo. Zhurnal vysshey shkoly ekonomiki [Law. Journal of the Higher School of Economics]*. 2017. No. 2. P. 124—128.
32. International Labor Office. Non-Standard Forms of Employment. — Geneva: ILO, 2015.
33. Restatement of Labor Law in Europe / B. Waas, G. H. van Voss. — Hart Publishing, 2018. — Vol II: Atypical employment.
34. Restatement of Labor Law in Europe / B. Waas, G. H. van Voss (eds.) — Oxford: Hart Publishing, 2017. — Vol.1 : The Concept of Employee.
35. *Risak M.*, *Dullinger T.* The concept of 'worker' in EU law: Status quo and potential for change. — Brussels : European Trade Union Institute (ETUI), 2018. — 68 p.