

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ
ДИСТАНЦИОННЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ:
ОБЕСПЕЧЕНИЕ БАЛАНСА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ
И РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Н. А. Романовская (Князева)

*Центральный филиал Российского государственного
университета правосудия*

Поступила в редакцию 9 июня 2022 г.

Аннотация: проанализировано легальное определение понятия дистанционной работы. Изучены особенности правового регулирования труда дистанционных работников и сформулированы предложения по его совершенствованию. Особое внимание уделено проблемам правового регулирования рабочего времени и времени отдыха, работодательского контроля, охраны труда и прекращения трудовых отношений по дополнительным основаниям.

Ключевые слова: дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно, изменение трудового договора, место работы, рабочее время, работодательский контроль, охрана труда, прогул, местность выполнения трудовой функции.

Abstract: the legal definition of the concept of distance work was analyzed. Peculiarities of regulation of labour of distance employees were studied and the suggestion of its improvement were created. Particular attention was paid to the problems of regulation of working hours and rest time, employers' control, labour safety and termination of employment relations on additional grounds.

Key words: distance work, carrying out labour functions distancely, change of labour contract, place of employment, working time, employers' control, labour safety, absenteeism, locality of carrying out labour functions.

В условиях становления информационного общества, непрерывного развития технологической базы, компьютеризации и информатизации, происходят существенные изменения в организации труда. В том числе это все большее распространение работы вне стационарного рабочего места с использованием информационно-телекоммуникационных сетей. Проблемы правового регулирования труда дистанционных работников в последнее десятилетие широко обсуждались в теории трудового права. Пандемия COVID-19, с одной стороны, показала особую востребованность организации труда вне места нахождения работодателя, а с другой – вскрыла существенные пробелы правового регулирования таких трудовых отношений. Как следствие, 8 декабря 2020 г. был принят и с 1 января 2021 г. вступил в силу федеральный закон, полностью пересма-

тривающий правовое регулирование труда дистанционных работников в России¹.

Существенные изменения претерпел подход законодателя к определению понятия дистанционной работы и, как следствие, сферы применения норм о такой работе. Согласно новой редакции ст. 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)², во-первых, отождествлены понятия «дистанционная работа», «удаленная работа» и «выполнение трудовой функции удаленно». Во-вторых, расширено понятие дистанционной работы. В современном понимании законодателя дистанционная работа имеет два определяющих признака: 1) место выполнения 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 и 2) способ выполнения трудовой функции и взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением – посредством любых информационно-телекоммуникационных сетей и сетей связи общего пользования.

Такое решение законодателя подвергается критике в теории трудового права³. Во-первых, отмечается, что дистанционная, удаленная работа и выполнение трудовой функции дистанционно – не синонимичные понятия. По мнению Ю. В. Иванчиной, удаленная работа – это родовый признак, а дистанционная работа, как и надомная – видовой⁴. Н. В. Закалюжная полагает, что дистанционная работа осуществляется работником постоянно вне стационарного рабочего места и вне территории работодателя по объективным причинам, в то время как удаленная работа может выполняться как на стационарном рабочем месте, на территории работодателя, так и вне их, и только удаленная работа может выполняться вне стационарного рабочего места и вне территории работодателя постоянно, временно и периодически⁵. Т. Ю. Коршунова и И. Я. Белицкая обращают

¹ 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 : федер. закон от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2020. № 52 (ч. 3). Ст. 8052.

² Трудовой кодекс Российской Федерации : федер. закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 25.02.2022) // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3 ; 2022. № 9 (ч. 1). Ст. 1259.

³ См., например: *Закалюжная Н. В.* Основные формы нетипичных трудовых отношений в России и за рубежом в условиях модернизации экономики : дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2021. С. 280–288 ; *Белицкая И. Я., Коршунова Т. Ю.* Хотели как лучше, а получились новые правила дистанционной работы (ч. 1) // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 3. С. 20–22.

⁴ См.: *Иванчина Ю. В.* Стационарные и нестационарные рабочие места : конвергенция правового регулирования // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 3. С. 25.

⁵ См.: *Закалюжная Н. В.* Указ. соч.

внимание на то, что выполнение трудовой функции дистанционно не делает автоматически работу дистанционной: дистанционная работа – это правовое явление, требующее дифференцированного регулирования, а выполнение трудовой функции дистанционно – способ организации работы под контролем работодателя, но вне места его нахождения, регулирование которого возможно в рамках раздела «Рабочее время»⁶.

Во-вторых, критике подвергается и то обстоятельство, что для признания работы дистанционной не имеет значения характер и содержание трудовой функции, поскольку основание дифференциации – работа вне места нахождения работодателя – является весьма размытым⁷.

Полагаем, приведенные подходы имеют высокую методологическую значимость для дальнейших исследований удаленной, дистанционной работы. Вместе с тем в настоящее время для целей правового регулирования соответствующих трудовых отношений подход законодателя представляется полностью оправданным. Основаниями дифференциации, объективно требующими создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, является выполнение работником трудовой функции вне зоны физического контроля работодателя и способ взаимодействия сторон, в том числе в целях работодательского контроля. Периодичность или продолжительность такой работы не должны влиять на объем и содержание прав сторон трудовых отношений в те периоды, когда работник выполняет трудовую функцию дистанционно. Характер, содержание трудовой функции также не определяют каких бы то ни было особенностей правового регулирования, поскольку одна и та же трудовая функция, например работа программиста, может выполняться работником как в офисе работодателя, так и вне стационарного рабочего места.

Вместе с тем многие вопросы правового регулирования дистанционного труда по-прежнему остались нерешенными.

Так, не нашел законодательного решения вопрос о возможности изменения условия о дистанционном характере работы. Согласно ч. 2 ст. 312.1 ТК РФ выполнение трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно может быть установлено дополнительным соглашением к трудовому договору. Следовательно, условие о дистанционном характере работы может быть изменено по соглашению сторон. Кроме того, ст. 312.9 ТК РФ установлены основания и порядок временного перевода работника на дистанционную работу, при этом перечень оснований для такого перевода ограничен.

Но нет законодательного решения вопроса о возможности изменения условия о дистанционном характере работы по инициативе работодателя в связи с изменением технологических или организационных условий труда. Нет единого подхода к решению этой проблемы и в теории трудового права. По мнению одних ученых, хотя условие о дистанционной

⁶ См.: *Белицкая И. Я., Коршунова Т. Ю.* Указ. соч. Ч. 1.

⁷ См.: Там же.

работе является видообразующим, оно может быть включено в трудовой договор, а также видоизменено или исключено из него в том числе по основаниям и в порядке, установленным ст. 74 ТК РФ⁸. По мнению других, применение норм ст. 74 ТК РФ для изменения условия о дистанционном характере работы является основанием для злоупотребления правом со стороны работодателя и, следовательно, недопустимо, что необходимо напрямую установить в ТК РФ⁹.

Анализ действующего законодательства показывает следующее.

Во-первых, в силу ч. 2 и 3 ст. 312.1 ТК РФ в случае выполнения работником трудовой функции дистанционно это должно быть отражено в трудовом договоре или дополнительном соглашении.

Во-вторых, согласно ч. 3 ст. 312.6 ТК РФ 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 норм о служебных командировках.

В-третьих, согласно ч. 2 ст. 312.8 ТК РФ изменение работником местности выполнения трудовой функции может служить дополнительным основанием прекращения трудового договора с дистанционным работником.

В-четвертых, из Обзора практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, следует, что право на гарантии и компенсации, предоставляемые в связи с трудовой деятельностью в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определяется в зависимости от места осуществления трудовой функции, а не от места нахождения работодателя¹⁰.

Таким образом, из приведенных выше норм следует, что обязательными условиями трудового договора с дистанционным работником являются, во-первых, указание на осуществление трудовой функции вне места нахождения работодателя; во-вторых, наименование населенного пункта, в котором работник будет находиться при выполнении трудовой функции.

В теории трудового права обосновано, что в рамках трудового договора пространственная локализация места применения труда обеспечивается

⁸ См.: Коршунова Т. Ю. Договор о дистанционной работе как способ оформления нетипичных трудовых отношений // Журнал российского права. 2020. № 2. С. 118–119.

⁹ См.: Офман Е. М. Расторжение трудового договора с дистанционными работниками : отдельные проблемы // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 1. С. 46–49.

¹⁰ 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 (в ред. от 26.04.2017). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

с помощью условия о месте работы¹¹. Таким образом, полагаем, условие о дистанционном характере работы с указанием населенного пункта, в котором работником будет выполняться трудовая функция, является не чем иным, как условием о месте работы.

Конституционным Судом РФ в постановлении от 20 января 2022 г. № 3-П¹² сформулирована правовая позиция, согласно которой в порядке, предусмотренном ст. 74 ТК РФ, работодателем не может быть изменено условие трудового договора, определяющее структурное подразделение, в котором работает работник, в том числе условие трудового договора о месте работы работника, выполняющего свою трудовую функцию в обособленном структурном подразделении, расположенном вне места нахождения работодателя. Изменение условия о месте работы является переводом на другую работу и допускается только с согласия работника.

Таким образом, порядок изменения условия о дистанционной работе зависит от того, будет ли меняться местность выполнения трудовой функции или нет: в первом случае следует применять нормы, установленные для прекращения деятельности обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, а во втором – об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

В условиях осуществления трудовой функции вне места непосредственного контроля работодателя особую значимость приобретает рабочее время и его использование: с одной стороны, нормы трудового права должны обеспечить работнику разумное ограничение его рабочего времени и четкое разграничение рабочего времени и времени отдыха. С другой стороны, работодатель, используя труд дистанционных работников, хочет осуществлять контроль за тем, как именно такие работники выполняют свою трудовую функцию и насколько эффективно организуют свое рабочее время.

В новой редакции ст. 312.4 ТК РФ сделаны существенные шаги для создания условий для защищенности дистанционных работников от необоснованных неоплачиваемых переработок, однако, к сожалению, говорить о полном решении проблемы достижения баланса интересов сторон трудовых отношений в указанном вопросе пока не приходится.

Во-первых, полностью обоснован уход от исключительно индивидуально-договорного регулирования вопросов установления режима рабочего времени и времени отдыха: согласно ч. 1 ст. 312.4 ТК РФ режим рабочего времени дистанционного работника может определяться, помимо трудового договора и дополнительного соглашения к нему, коллективным договором и локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Представляется

¹¹ См.: Курс российского трудового права. Т. 3 : Трудовой договор / науч. ред. Е. Б. Хохлов. СПб., 2007. С. 302.

¹² По делу о проверке конституционности статьи 74 и пункта 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А. А. Пешкова : постановление Конституционного Суда РФ от 20 января 2022 г. № 3-П // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2022. № 5. Ст. 861.

обоснованным замечание, что появление каких-либо новых локальных актов, в которых будут решаться вопросы режима рабочего времени, неоправданно, так как появление множества локальных актов, регулирующих мелкие или частные вопросы, едва ли может способствовать эффективной правовой защищенности работника¹³. Поэтому полагаем, режим рабочего времени дистанционных работников должен устанавливаться коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка либо трудовым договором или дополнительным соглашением к нему.

Во-вторых, согласно ч. 6 ст. 312.4 ТК РФ «время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время». Однако эта норма не гарантирует право работника на отключение.

Указанная норма означает обязанность работодателя оплачивать как сверхурочную работу или работу в выходной или нерабочий праздничный день все случаи, когда работник взаимодействует с работодателем за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Стержнем же права на отключение является «установление обязанности работодателя уважать личную жизнь и соблюдать границы рабочего времени работника»¹⁴. Кроме того, правила об оплате времени взаимодействия за пределами рабочего времени дистанционного работника несложно вполне легально обойти: во-первых, дистанционному работнику может быть установлен ненормированный рабочий день, в таком случае нормы о сверхурочной работе не будут подлежать применению¹⁵. Во-вторых, это ситуации, когда работник устанавливает режим рабочего времени по своему усмотрению¹⁶.

Но куда большей проблемой представляется то обстоятельство, что работодатели часто уменьшают нормы времени для выполнения задач дистанционными работниками и увеличивают для них показатели эффективности, что фактически приводит к увеличению продолжительности рабочего времени без формального привлечения к сверхурочной работе. В юридической литературе приводятся данные исследований, подтверждающие, что дистанционные работники работают дольше, чем обычные работники, в том числе и без дополнительной оплаты¹⁷.

Полагаем необходимым закрепление в трудовом законодательстве норм, во-первых, действительно гарантирующих право на отключение; во-вторых, устанавливающих правило, согласно которому нормы труда для дистанционных работников должны быть аналогичны нормам труда

¹³ См.: *Белицкая И. Я., Коршунова Т. Ю.* Указ. соч. Ч. 2. С. 29.

¹⁴ *Чесалина О. В.* Новеллы законодательства о дистанционной (удаленной) работе : сравнительно-правовой анализ // Актуальные проблемы российского права. 2021. № 9. С. 108.

¹⁵ См.: *Люттов Н. Л.* Новые нормы о дистанционном труде : решены ли старые проблемы? // *Lex Russica*. 2021. Т. 74, № 6. С. 41.

¹⁶ См.: *Специфика регулирования труда отдельных категорий работников : учеб. пособие для магистров / отв. ред. Н. Л. Люттов, И. С. Цыпкина.* М., 2018. С. 179–180.

¹⁷ См.: *Чесалина О. В.* Указ. соч. С. 107.

для сравнимых работников, выполняющих трудовую функцию в месте нахождения работодателя, его филиала.

В-третьих, неизбежно возникает вопрос учета рабочего времени и работодателю за его использованием.

Несмотря на то что работник осуществляет трудовую деятельность вне места нахождения работодателя, работодатель имеет возможность осуществлять контроль и вести учет отработанного времени. Так, на работника может быть возложена обязанность в установленный промежуток времени быть на связи и оперативно отвечать на сообщения работодателя или клиентов, предоставлять работодателю ежедневные отчеты и хронометраж дня¹⁸. Кроме того, работодателем могут быть использованы специальные программы, позволяющие контролировать действие работника: проводить мониторинг компьютера работника, просматривать экран в реальном времени, анализировать эффективность использования рабочего времени и т. п.¹⁹ Очевидно, использование программных средств мониторинга деятельности работника может нарушать право на неприкосновенность частной жизни такого работника и членов его семьи. Однако использование подобного программного обеспечения никак не регламентировано трудовым законодательством и, следовательно, не имеет правовых ограничений.

Полагаем, использование подобных программ для осуществления работодателю контроля в отношении дистанционных работников неизбежно и объективно необходимо. Это в том числе и средство учета рабочего времени, что может служить защитой работников от переработок и необоснованного повышения показателей эффективности.

В целях защиты прав дистанционных работников на отдых представляется необходимым установить обязанность работодателя вести учет рабочего времени таких работников. Одновременно необходимо установление пределов использования работодателями программных средств мониторинга: 1) запрет на видеofиксацию рабочего места дистанционного работника²⁰; 2) обязанность работодателя проинформировать работника о применяемых средствах контроля и об объеме получаемой работодателем информации; 3) обязанность работодателя обеспечить доступ работника к информации, полученной в результате использования программных средств мониторинга деятельности работника; 4) конкретные виды и формы контроля, порядок применения специальных программных средств мониторинга рабочего времени должны устанавливаться локальным нормативным актом, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись при заключении трудового договора.

Не претерпели изменения нормы об охране труда дистанционных работников. Статья 312.7 ТК РФ также существенно сужает круг обязанностей работодателя в сфере охраны труда.

¹⁸ См.: Лушников А. М., Лушникова М. В., Тарусина Н. Н. Социальные договоры в праве. М., 2017. С. 298.

¹⁹ См.: Белицкая И. Я., Коршунова Т. Ю. Указ. соч. Ч. 2. С. 30.

²⁰ См.: Шуралева С. В. Право дистанционного работника на неприкосновенность частной жизни // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 4. С. 33.

В зарубежных странах существует широкая практика осуществления работодателем и инспекцией труда контроля за соответствием рабочего места дистанционного работника требованиям безопасности и гигиены²¹. Следует согласиться с высказанным в юридической литературе мнением, что ограничения обязанностей работодателя в области обеспечения безопасных условий и охраны труда свидетельствует о более низком уровне трудовправовой защищенности дистанционных работников по сравнению с иными категориями работников, и это не может быть оправдано спецификой, присущей дистанционной работе²².

Таким образом, особенности регулирования охраны труда дистанционных работников должны состоять не в исключении таких работников из сферы действия норм об охране труда, а в установлении особенностей процедуры их реализации в отношении таких работников.

Важным изменением в правовом регулировании дистанционного труда стало исключение возможности договорного установления дополнительных оснований для расторжения трудового договора и законодательное закрепление двух дополнительных оснований увольнения таких работников.

Как отмечается в юридической литературе, для работодателей было существенной проблемой решение вопроса об увольнении не выходящего на связь дистанционного работника за прогул. И именно для решения этой проблемы в ч. 1 ст. 312.8 ТК РФ было установлено альтернативное основание увольнения – возможность расторгнуть трудовой договор 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 работодателя²³.

Вместе с тем, во-первых, отсутствие взаимодействия с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции без уважительной причины, фактически является неисполнением трудовых обязанностей и, следовательно, дисциплинарным проступком. Соответственно, увольнение по указанному основанию является мерой дисциплинарного взыскания. В связи с этим представляется очевидной необходимость внесения соответствующих дополнений в ст. 192 ТК РФ.

Во-вторых, остался нерешенным вопрос о возможности увольнения дистанционного работника за прогул и о соотношении понятий прогула и невзаимодействия с работодателем в смысле ч. 1 ст. 312.8 ТК РФ. Представляется, что такое отсутствие взаимодействия является не чем иным, как прогулом, на что целесообразно прямо указать в ст. 312.8 ТК РФ.

²¹ См.: Лушников А. М., Лушникова М. В., Тарусина Н. Н. Указ. соч. С. 298–299.

²² См.: Международные трудовые стандарты и российское трудовое право / под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. М., 2016. С. 60–61.

²³ См.: Лютов Н. Л. Указ. соч. С. 42–43.

Другим дополнительным основанием расторжения трудового договора с дистанционными работниками является изменение работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

При этом законодатель не раскрывает, что следует понимать под «невозможностью исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях». Полагаем, что под таковой следует понимать ситуации, когда, во-первых, это влечет дополнительные расходы для работодателя, например, если работник переезжает в районы Крайнего Севера, для которых установлены районные коэффициенты. Во-вторых, переезд в местность, например сельскую, где отсутствуют необходимые информационно-коммуникационные сети, либо качество связи не позволяет выполнять трудовую функцию и взаимодействовать с работодателем. В-третьих, переезд в местность с другим часовым поясом в случае, если трудовая функция работника предполагает взаимодействие с коллегами. Полагаем, что в дальнейшем ситуации, когда переезд работника в другую местность может стать основанием для прекращения трудового договора, будут определены судебной практикой и обобщены Верховным Судом РФ.

Кроме того, в целях недопущения злоупотреблений правом со стороны работника и охраны законных интересов работодателя представляется целесообразным установить обязанность работника уведомлять работодателя о намерении изменить место выполнения трудовой функции, которое может повлечь невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях, в сроки, аналогичные установленным в ст. 80 ТК РФ для увольнения по собственному желанию.

Таким образом, хотя законодателем были сделаны существенные шаги по совершенствованию правового регулирования дистанционного труда в России, сохраняются пробелы и неточности, требующие дальнейшей корректировки соответствующих норм.

2022. № 3

Библиографический список

150

Белицкая И. Я., Коршунова Т. Ю. Хотели как лучше, а получились новые правила дистанционной работы // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. Ч. 1, № 3. С. 20–23 ; Ч. 2, № 4. С. 28–31.

Закалюжная Н. В. Основные формы нетипичных трудовых отношений в России и за рубежом в условиях модернизации экономики : дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2021. 433 с.

Иванчина Ю. В. Стационарные и нестационарные рабочие места : конвертация правового регулирования // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 3. С. 24–27.

Коршунова Т. Ю. Договор о дистанционной работе как способ оформления нетипичных трудовых отношений // Журнал российского права. 2020. № 2. С. 112–125.

Курс российского трудового права. Т. 3 : Трудовой договор / науч. ред. Е. Б. Хохлов. СПб. : Юридический центр Пресс, 2007. 656 с.

Лушников А. М. Курс трудового права : учебник : в 2 т. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Статут, 2009. Т. 1 : Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. 879 с.

Лушников А. М., Лушникова М. В., Тарусина Н. Н. Социальные договоры в праве. М. : Проспект, 2017. 480 с.

Люттов Н. Л. Новые нормы о дистанционном труде : решены ли старые проблемы? // Lex Russica. 2021. Т. 74, № 6. С. 36–45.

Международные трудовые стандарты и российское трудовое право / под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. М. : Норма : ИНФРА-М, 2016. 256 с.

Офман Е. М. Расторжение трудового договора с дистанционными работниками : отдельные проблемы // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 1. С. 46–49.

Специфика регулирования труда отдельных категорий работников : учеб. пособие для магистров / отв. ред. Н. Л. Лютов, И. С. Цыпкина. М. : Проспект, 2018. 448 с.

Чесалина О. В. Новеллы законодательства о дистанционной (удаленной) работе : сравнительно-правовой анализ // Актуальные проблемы российского права. 2021. № 9. С. 99–113.

Шуравлева С. В. Право дистанционного работника на неприкосновенность частной жизни // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 4. С. 32–34.

References

Belitskaya I. Ya., Korshunova T. Yu. We wanted the best but got new remote work rules // Labor law in Russia and abroad. 2021. Part 1, № 3. P. 20–23 ; Part 2, № 4. P. 28–31.

Zakalyuzhnaya N. V. The main forms of atypical labor relations in Russia and abroad in the context of economic modernization: dis. ... doctor of law. M., 2021. 433 p.

Ivanchina Yu. V. Fixed and non-fixed workplaces: convergence of the legal regulation // Labor law in Russia and abroad. 2021. № 3. P. 24–27.

Korshunova T. Yu. Remote work agreement as a way to formalize atypical labour relations // Journal Of Russian Law. 2020. № 2. P. 112–125.

Course of Russian labor law. Т. 3. Labor contract / sci. ed. E. B. Hohlov. StPb., 2007. 656 p.

Lushnikov A. M., Lushnikova M. V. Course of labor law: Textbook: in 2 t. t. 1. The essence of labor law and the history of its development. Labor rights in the human rights system. The general part. 2nd ed., transab. and add. M. : Statute, 2009. 879 p.

Lushnikov A. M., Lushnikova M. V., Tarusina N. N. Social contracts in law: monograph. M. : Prospect, 2017. 480 p.

Lyutov N. L. New remote work regulations: have old problems been solved? // Lex Russica. 2021. Т. 74, № 6. С. 36–45.

International labor standards and Russian labor law: monograph / under ed. S. Yu. Golovina, N. L. Lyutov. M. : Norma : INFRA-M, 2016. 256 c.

Ofman E. M. Termination of a labor agreement with remote employees: separate issues // *Labor law in Russia and abroad*. 2018. № 1. P. 46–49.

The specifics of labor regulation of certain categories of workers: a textbook for masters / resp. ed. N. L. Lyutov, I. S. Tsyapkina. M. : Prospect, 2018. 448 p.

Chesalina O. V. Novelties of the Legislation on Distance (Remote) Work: A Comparative Legal Analysis // *Actual problems of Russian law*. 2021. № 9. P. 99–113.

Shuraleva S. V. The right to privacy of a remote employee // *Labor law in Russia and abroad*. 2021. № 4. P. 32–34.

Для цитирования:

Романовская (Князева) Н. А. Правовое регулирование дистанционных трудовых отношений: обеспечение баланса интересов работников и работодателей // *Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право*. 2022. № 3 (50). С. 142–152. DOI: <https://doi.org/10.17308/law/1995-5502/2022/3/142-152>

Recommended citation:

Romanovskaya (Knyazeva) N. A. Legal regulation of distance labour relations: ensuring a balance of interests of employees and employers // *Proceedings of Voronezh State University. Series: Law*. 2022. № 3 (50). P. 142–152. DOI: <https://doi.org/10.17308/law/1995-5502/2022/3/142-152>

Центральный филиал Российского государственного университета правосудия

Романовская (Князева) Н. А., кандидат юридических наук, старший преподаватель кафедры гражданско-правовых дисциплин

E-mail: Knyazhna-Nataly@yandex.ru

Central Branch Russian State University of Justice

Romanovskaya (Knyazeva) N. A., Candidate of Legal Sciences, Senior Lecturer of the Civil Law Disciplines Department

E-mail: Knyazhna-Nataly@yandex.ru