

*Фишер София Викторовна  
студентка 2 курса бакалавриата  
юридический факультет  
Томский государственный университет систем управления и  
радиоэлектроники,  
Россия, г. Томск*

*Жорова Маргарита Денисовна  
студентка 2 курса бакалавриата  
юридический факультет  
Томский государственный университет систем управления и  
радиоэлектроники,  
Россия, г. Томск  
e-mail: rita.zhorova@inbox.ru*

*Научный руководитель: Назметдинов Р.Р.,  
кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданского права  
Томский государственный университет систем управления и  
радиоэлектроники,  
Россия, г. Томск*

## **ИЗМЕНЕНИЯ В СФЕРЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ ДИСТАНЦИОННОГО ТРУДА**

***Аннотация:** Актуальность выбранной темы обусловлена пандемией Covid-19, которая прошла по всему миру и внесла существенные изменения не только в жизнь людей, но и в законодательство многих государств. В условиях повсеместных «ковидных» ограничений и локдаунов потребовалась незамедлительная реакция на регулирование трудовых отношений. В данной работе рассматривается вопрос изменения в сфере регулирования дистанционного труда в Российской Федерации.*

***Ключевые слова:** трудовые отношения, занятость, информационные технологии, дистанционный труд.*

*Fisher Sofia Viktorovna  
2nd year bachelor student  
Faculty of Law  
Tomsk State University of Control Systems and Radioelectronics,  
Russia, Tomsk*

*Zhorova Margarita Denisovna  
2nd year bachelor student*

*Faculty of Law  
Tomsk State University of Control Systems and Radioelectronics,  
Russia, Tomsk*

*Scientific adviser: Nazmetdinov R.R.,  
candidate of legal sciences, associate professor of the department of civil law  
Tomsk State University of Control Systems and Radioelectronics,  
Russia, Tomsk*

## **CHANGES IN THE SPHERE OF REGULATION OF REMOTE WORK**

**Abstract:** *The relevance of the chosen topic is due to the Covid-19 pandemic, which has taken place all over the world and has made significant changes not only in people's lives, but also in the legislation of many states. In the context of widespread "covid" restrictions and lockdowns, an immediate response to the regulation of labor relations was required. This paper discusses the issue of changes in the regulation of remote work in the Russian Federation.*

**Key words:** labor relations, employment, information technology, remote work.

Повсеместная глобализация и цифровизация привнесли серьезные изменения в общественные отношения. Из года в год происходит слом старых стереотипов и построение новых институтов и моделей социального взаимодействия между людьми. Исключением не стала и область трудового права, а именно дистанционного труда, о котором и пойдет речь в данной работе.

Е.В. Киселева считает, что потребность в дистанционной занятости возникает в условиях экономического кризиса, роста уровня безработицы. Обострение проблемы поиска новых путей для трудоустройства способствуют распространению такой нетипичной формы занятости как дистанционный труд [5, с. 162-164].

С таким утверждением трудно не согласиться, ведь в 2020 году человечество столкнулось с невиданной для современного мира по масштабу пандемией Covid-19, которая оставила глубокий след в социально-трудовых отношениях. Если до этого внедрение дистанционного труда происходило эволюционно, то пандемия совершила своего рода «революцию» и заставила данный институт развиваться ускоренными темпами [7, с. 65].

Отметим, что «впервые «дистанционная занятость» появилась в США, благодаря профессору университета Южной Калифорнии Джеку Ниллесу. В конце двадцатого века им было введено понятие «телекомьютинг», что означает работу, выполняемую в течение определенного времени вдали от обычного рабочего места, с помощью компьютерных технологий» [6, с. 446-471].

Для российской правовой действительности дистанционная занятость является очень молодым институтом, ведь введена она была лишь в 2013 году за счет внедрения в Трудовой кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ) главы 49. 1 [1]. Глава посвящена различным формам дистанционного взаимодействия между работодателями и работниками, электронному документообороту и иным аспектам трудовой деятельности. Введение данной новеллы было продиктовано духом времени, ростом популярности инклюзивных идей, а также увеличением «айти» сектора, который зачастую не требует личного присутствия работников на своих рабочих местах.

Со временем в условиях пандемии данных положений стало недостаточно, а в 2020 году появилась категория «удаленная работа», которая вплоть до 2021 года не была законодательно закреплена. Такой пробел в законодательстве обуславливается стихийностью событий, происходящих в то время и трудностях в моментальном внедрении новых норм в законодательство. Отметим, что согласно позиции Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, категории дистанционной и удаленной работы не являлись тождественными [3].

Ситуация изменилась со вступлением в силу Федерального закона от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ [2]. Так с 1 января 2021 г. удаленная работа стала приравнена к дистанционной, соответственно устранена «путаница» в данных терминах.

Федеральный закон № 407-ФЗ не только поменял правила взаимодействия с действующими дистанционными (удаленными) работниками, но и дополнил Трудовой кодекс РФ новыми статьями, регламентирующими особенности организации труда дистанционных работников, особенности охраны их труда,

дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником, порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях). Кроме того, для работодателя предусмотрены дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником (ст. 312.8 ТК РФ) [4].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что изменения в сфере регулирования дистанционного труда, произошедшие после 2020 года, стали своевременным ответом на события, происходящие в России и мире.

### **Список литературы:**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ Принят Государственной Думой 21 декабря 2001 года (ред. от 25.02.2022) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст.3.

2. Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ (последняя редакция) «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» // Собрание законодательства РФ. 2020. № 50 (часть III). Ст.8052.

3. Письмо Минтруда России от 23.04.2020 № 14-2/10/П-3710 «О направлении Рекомендаций по применению гибких форм занятости в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции на территории РФ» // Официальные документы в образовании. 2020. № 1 (ч.1).

4. Кашехлебова Е.А. К вопросу об изменениях в трудовом законодательстве о дистанционной (удаленной) работе (опыт пандемии covid-19) // Вестник Университета имени О. Е. Кутафина. 2021. № 8 (84). Ст. 118–124.

5. Киселева Е.В. Развитие дистанционного труда в России: преимущества и недостатки // Известия Алтайского государственного университета. 2018. № 6. С. 162–164.

6. Слугина М.В., Яворская, С.А. Проблемные аспекты правового регулирования труда дистанционных работников в России // Аллея науки. 2020. № 4. С. 446–471.

7. Чуча С.Ю. Модернизация правового регулирования дистанционного труда в России: предпосылки, условия, перспективы // Вестник Омского университета. Серия «Право». 2021. № 2. С. 64–73.