

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Н. В. Черных*

Влияние нетипичных форм занятости на теоретические представления о трудовом отношении (на примере норм о дистанционном труде)¹

Аннотация. Активное развитие электронных (цифровых) технологий и связанное с этим изменение характеристик труда как общественного явления привели к появлению и распространению так называемых нетипичных форм занятости. Эта тенденция характерна как для зарубежных стран, так и для Российской Федерации. Однако отставание правового регулирования нетипичных форм занятости в нашей стране порождает различные проблемы правоприменительного свойства. В свою очередь, причиной отсутствия адекватного правового регулирования является необходимость осмысления новых свойств труда, осуществляемого в рамках нетипичных форм занятости, анализа видоизменения классических признаков трудовых отношений, разработанных отечественной наукой трудового права. В статье предпринимается попытка проследить такое видоизменение на примере норм о дистанционном труде, содержащихся в главе 49.1 ТК РФ, а также с учетом складывающейся практики их применения.

Ключевые слова: ICT-based mobile work, нетипичные формы занятости, дистанционный труд, видоизменение традиционных признаков трудового отношения, участие дистанционных работников в отношениях по социальному партнерству, место работы дистанционного работника, дополнительные основания для увольнения дистанционных работников, «прекаризация» труда дистанционных работников.

DOI: 10.17803/1994-1471.2019.105.8.108-117

¹ Публикация подготовлена в рамках поддержанного РФФИ научного проекта № 18-29-16126.

© Черных Н. В., 2019

* Черных Надежда Вячеславовна, кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)
nvchernyh@yandex.ru
125993, Россия, г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, д. 9

Рынок труда в Российской Федерации в настоящее время характеризуется структурными изменениями, связанными с появлением и активным распространением новых, во многом нетипичных для сложившегося правопорядка форм занятости. Их появление связано прежде всего с экономическими преобразованиями в общественном труде, развитием инновационной экономики, а также актуальным запросом бизнеса в части сокращения издержек на заработную плату. Одной из форм легализованной в недавнее время в Российской Федерации нетипичной занятости является дистанционный труд. Законодателем, несомненно, при включении главы 49.1 в ТК РФ учитывался опыт международного регулирования телеработы, которая сейчас рассматривается как предшественник дистанционной, удаленной работы².

ICT-based mobile work — работа, связанная с применением информационно-коммуникационных технологий, при которой работник не привязан к конкретному месту нахождения работодателя и может выполнять ее где угодно, — названа в докладе Еврофонда в числе одной из девяти новейших нетипичных форм занятости в современном мире³.

За время, прошедшее с момента включения главы 49.1 в ТК РФ, накопилось определенное

количество научных трудов, в которых рассматриваются различные аспекты правового регулирования труда дистанционных работников, выделяются и анализируются отдельные правоприменительные проблемы⁴.

Во многих исследованиях обращается внимание на видоизменение (ослабление) в рамках нетипичной занятости одного или нескольких признаков, ранее считавшихся обязательными: личностного, организационного, имущественного⁵.

В настоящей работе будут рассмотрены и проанализированы те аспекты дистанционного труда, на примере которых можно будет увидеть влияние норм дифференциации (норм о труде дистанционных работников) на некоторые теоретические аспекты, выделяемые при характеристике трудового отношения.

Первой особенностью правового регулирования труда дистанционных работников, о которой следует упомянуть в рассматриваемом контексте, является видоизменение в дистанционном труде одного из обязательных условий трудового договора — условия о месте работы.

Статья 57 ТК РФ к числу обязательных условий трудового договора относит место работы, под которым, как правило, понимается место нахождения конкретной организации — работодателя, зачастую ограниченное определенной

² Закалюжная Н. В. Развитие представлений о правовом понятии дистанционной работы // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия : История и право. 2015. № 1 (14). С. 50—51 ; Алмаева Ю. О. Перспективы развития института телеработы в действующем российском трудовом законодательстве // Актуальные проблемы экономики и права. 2011. № 2. С. 211—217.

³ Eurofound. New forms of employment. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2015. Pp. 7—8.

⁴ Закалюжная Н. В. Правовое регулирование нетипичных трудовых отношений : монография. М. : Контракт, 2013. 60 с ; Васильева Ю. В., Шуралева С. В., Браун Е. А. Правовое регулирование дистанционной работы: проблемы теории и практики : монография / науч. ред. Ю. В. Васильева. Пермь : ПГНИУ, 2016. 128 с. ; Лютов Н. Л. Дистанционный труд: опыт Европейского Союза и проблемы правового регулирования в России // Lex Russica. 2018. № 10. С. 30—39 ; Офман Е. М. Расторжение трудового договора с дистанционными работниками: отдельные проблемы // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 1. С. 46—49.

⁵ Лушикова М. В. Юридическая конструкция трудового договора: традиции и новации // Рос. ежегодник труд. права. 2005. № 1. С. 117 ; Шабанова М. А. Особенности правового регулирования нетипичных трудовых договоров : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Ярославль, 2008. С. 8, 12 ; Закалюжная Н. В. Нетипичные трудовые отношения: видоизменение классических признаков // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия : Философия. Социология. Право. 2014. № 16 (187). Вып. 29. С. 123—129.

территорией⁶. Кроме того, условие об указании места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте может быть конкретизировано в трудовом договоре по соглашению сторон (ч. 4 ст. 57 ТК РФ).

В отношении дистанционного труда наблюдается тенденция, отмеченная Ю. В. Васильевой и С. В. Шуралевой, которая заключается в том, что «условие о месте работы практически утрачивает свое значение в связи с невозможностью (да и отсутствием особой надобности) для работодателя контроля за тем, где территориально осуществляется дистанционная работа»⁷. Указанное суждение приводит авторов к необходимости переосмысления традиционного подхода к определению места работы и связанного с ним понятия «рабочее место», которое в отношении дистанционного работника может находиться везде, где есть возможность использовать сеть Интернет, в том числе и за границей Российской Федерации⁸.

Однако следует отметить, что позиция о возможности дистанционного работника при выполнении дистанционной работы находиться за пределами Российской Федерации, очевидная для ученых-трудовиков, не нашла своего подтверждения в деятельности государственных органов.

Как указывает Министерство труда и социальной защиты РФ, ТК РФ не указывает на возможность заключения трудового договора о дистанционной работе с лицами, которые будут трудиться за пределами территории Россий-

ской Федерации, так как работодатель в этом случае не может обеспечить безопасные условия и охрану труда дистанционных работников. Кроме того, государственный орган ссылается на ст. 13 ТК РФ, устанавливающую, что трудовое законодательство (в широком смысле этого слова) действует только на территории Российской Федерации⁹.

В другом письме Министерство труда и социальной защиты РФ прямо указывает, что сотрудничество с лицами, которые намерены проживать за границей и выполнять работу дистанционным способом, необходимо осуществлять в рамках гражданско-правовых отношений¹⁰.

Министерство финансов РФ, в свою очередь, не высказываясь о правомерности либо неправомерности работы дистанционных работников за границей, указывает на определенные особенности налогообложения доходов граждан Российской Федерации, полученных за рубежом¹¹.

Следует отметить, что вышеобозначенная позиция Минтруда России является в высшей степени нелогичной и содержащей внутренние противоречия. Аргумент о том, что работодатель не сможет обеспечить дистанционным работникам, работающим за границей, безопасные условия труда, опровергается ссылкой на ст. 312.3 ТК РФ, устанавливающую достаточно узкий перечень обязанностей работодателя в части охраны труда дистанционных работников, которые могут быть реализованы вне зависимости от того, где находится работник (за исключением обязанностей, связанных с расследованием и учетом несчастных случаев на производстве

⁶ Лушников А. М., Лушникова М. В. Очерки теории трудового права. СПб.: Изд-во Р. Асланова «Юрид. центр-Пресс», 2006. С. 621.

⁷ Васильева Ю. В., Шуралева С. В. Содержание трудового договора о дистанционной работе: теоретические аспекты // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2015. № 2 (28). С. 91.

⁸ Некоторые авторы, в частности В. Степанов, полагают, что «у дистанционных работников в принципе нет рабочего места в юридическом смысле этого слова» (Степанов В. Дистанционные работники — новая категория работников в российском трудовом праве // Трудовое право. 2013. № 6. С. 9—17).

⁹ Письмо Минтруда России от 16.01.2017 № 14-2/ООГ-245 // Оплата труда в государственном (муниципальном) учреждении: акты и комментарии для бухгалтера. 2017. № 3.

¹⁰ Письмо Минтруда России от 07.12.2016 № 14-2/ООГ-10811 // Документ не опубликован. Текст размещен в СПС «КонсультантПлюс».

¹¹ Письмо Минфина РФ от 14.06.2018 № 03-04-06/40744 // Документ не опубликован. Текст размещен в СПС «КонсультантПлюс».

и профессиональных заболеваний). Суды отмечают, что на работодателя не возложена даже обязанность обучения дистанционных работников безопасным условиям выполнения работы¹², хотя как раз эта обязанность и могла бы быть реализована дистанционным способом.

Кроме того, если рассматривать ст. 13 ТК РФ как ограничивающую действие норм трудового законодательства только территорией Российской Федерации, то совершенно непонятно, почему в ТК РФ существует, в частности, такое основание для заключения срочного трудового договора, как направление работника на работу за границу (ч. 1 ст. 59 ТК РФ). На работника, заключившего срочный трудовой договор и направленного работодателем на работу за границу, будет распространяться трудовое законодательство РФ, что нашло свое отражение и в судебной практике¹³.

Таким образом, позицию Минтруда России о необходимости заключения с лицами, находящимися за границей, гражданско-правового договора вместо трудового договора о дистанционной работе следует признать противоречащей статье 19.1 ТК РФ и основанной на неверном толковании норм ТК РФ.

Второй особенностью дистанционного труда, влияющей на единство правового регулирования трудовых отношений и могущей вызвать к жизни пересмотр традиционных теоретических конструкций, является то обстоятельство, что дистанционные работники не участвуют в отношениях по социальному партнерству.

Действительно, исключение дистанционных работников из общей организационной структуры работодателя, территориальная разобщенность между ними и основным коллективом работников делает участие дистанционных ра-

ботников в социальном партнерстве практически невозможным.

Ю. В. Васильева и С. В. Шуралева полагают, что отсутствие в ТК РФ специальных норм об особенностях реализации дистанционными работниками своих коллективных прав объясняется тем, что в связи с недавним появлением норм о дистанционном труде в России «общественный запрос на урегулирование вопросов реализации коллективных трудовых прав дистанционных работников не сформирован, а сами дистанционные работники представляют весьма разнородную группу»¹⁴. Н. Л. Лютов также указывает на отсутствие законодательно урегулированного механизма, позволяющего осуществлять защиту прав дистанционных работников с помощью профсоюзов и их участие в коллективных переговорах, а также в разрешении коллективных трудовых споров¹⁵.

Иногда можно встретить суждение о том, что высокооплачиваемые дистанционные работники не будут пользоваться нормами трудового законодательства в части механизмов защиты их коллективных прав, поскольку работодатели ценят таких работников и стараются урегулировать любые конфликты добровольным путем.

Отметим, что такие суждения справедливы в отношении очень узкой категории работников, как правило, относящихся к руководящему составу организаций (топ-менеджеры и т.д.). Нам более близка позиция Н. В. Закалюжной, которая указывает, что незаинтересованность дистанционных работников в коллективной защите своих прав не может влиять на абстрактную возможность иметь и реализовывать соответствующее право¹⁶.

К. В. Нуштайкина полагает, что дистанционные работники могут участвовать в проведе-

¹² Постановление Верховного суда Республики Башкортостан от 23.05.2016 № 4А-565/2016 // Документ не опубликован. Текст размещен в СПС «КонсультантПлюс».

¹³ Кассационное определение Орловского областного суда от 17.08.2011 по делу № 33-1214 // Документ опубликован не был. Текст размещен в СПС «КонсультантПлюс».

¹⁴ Васильева Ю. В., Шуралева С. В. О коллективных трудовых правах дистанционных работников: постановка проблемы // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 4. С. 35—38.

¹⁵ Лютов Н. Л. Указ. соч.

¹⁶ Закалюжная Н. В. Перспективы развития правового регулирования дистанционных трудовых отношений // Законодательство. 2016. № 5. С. 34—40.

нии общего собрания работников посредством системы онлайн-передачи данных «Скайп» (Skype)¹⁷.

Следует отметить, что определенный потенциал в контексте участия дистанционных работников в отношениях по социальному партнерству имеет право работника вступать в любую первичную профсоюзную организацию, что подтверждается судебной практикой.

Так, работник ООО «Фронери Рус», расположенного в г. Москве, работающий на должности менеджера по продажам в обособленном подразделении в г. Санкт-Петербурге, вступил в объединенную первичную профсоюзную организацию ООО «НестлеРоссия» — Черноземье, находящуюся в г. Липецке, о чем уведомил своего работодателя.

Работодатель при увольнении работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не направил проект приказа об увольнении и документы к нему в «чужой» профсоюз, что и послужило основанием для восстановления работника на работе в связи с нарушением порядка увольнения¹⁸.

Рассматриваемый случай напрямую не связан с особенностями регулирования труда дистанционных работников, однако вполне может быть применен и к объединению в профессиональные союзы дистанционных работников.

В качестве третьей особенности хотелось бы обозначить фактический отказ работодателя от применения мер дисциплинарной ответственности в отношении дистанционных работников.

Характер дистанционной работы и территориальная разобщенность между работником и работодателем приводит к тому, что зачастую работодателю сложно осуществлять обычными способами контроль за выполнением работником его трудовых обязанностей, так как работник, например, может не выходить на связь

с работодателем как по своей вине, так и в силу объективных причин (например, сбой в работе сети Интернет).

При этом невозможность или нежелание работодателя использовать традиционные меры трудового юридической ответственности в совокупности с правом работодателя включать основания для увольнения работника в трудовой договор работника приводит к тому, что возможные «проступки» дистанционного работника, за которые «обыкновенного» работника привлекли бы к дисциплинарной ответственности в виде замечания или выговора, в отношении дистанционного работника, как правило, приводят к увольнению.

Так, в трудовые договоры с дистанционными работниками включаются следующие основания для расторжения трудового договора:

- нарушение сроков сдачи оговоренного объема работ более чем на 5 дней в течение календарного месяца;
- нарушение сроков выполнения работы;
- невыполнение или ненадлежащее выполнение трудового задания;
- несоблюдение сроков и порядка обмена электронными документами;
- несоответствие выполненной работы установленным и согласованным требованиям¹⁹;
- систематическое (два и более раза) необеспечение плановых показателей продаж услуг²⁰.

Указанные основания, по своей сути, представляют собой дисциплинарные проступки — неисполнение либо ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей. При этом, если «обыкновенный» работник защищен от произвола работодателя при привлечении его к дисциплинарной ответственности необходимостью соблюдения сроков и порядка нало-

¹⁷ Нуштайкина К. В. Реализация права работников на социальное партнерство в условиях дистанционного труда // Вестник Пермского университета. Серия : Юридические науки. 2013. Вып. 3 (21). С. 154.

¹⁸ Апелляционное определение Московского городского суда от 30.11.2018 по делу № 33-43152/2018 // Документ опубликован не был. Текст размещен в СПС «КонсультантПлюс».

¹⁹ Рудаков Л. Удаленные (дистанционные) сотрудники: доказательства причин их увольнения // Трудовое право. 2017. № 10. С. 31—42.

²⁰ Решение Дзержинского районного суда г. Перми Пермского края от 17.03.2016 по делу № 2-809/2016 // Документ опубликован не был. Текст размещен в СПС «ГАРАНТ».

жения дисциплинарного взыскания, предусмотренных трудовым законодательством, а также учета обстоятельств, при которых проступок был совершен и его последствий для работодателя, то дистанционный работник таких гарантий не имеет. В некоторых судебных актах указывается, что, поскольку увольнение производится по основаниям, указанным в ст. 312.5 ТК РФ, то применения ст. 193 ТК РФ не требовалось²¹.

Кроме того, формулировка ст. 312.5 ТК РФ, позволяющая работодателю включать в трудовой договор основания для его расторжения по инициативе работодателя, на практике приводит к уклонению работодателя от выполнения своих обязанностей по предоставлению работы.

Например, в трудовые договоры включаются такие основания для увольнения работника, как:

- отсутствие у работодателя достаточного объема работы²²;
- нецелесообразность дальнейшего сотрудничества, а также производственная необходимость, определяемая работодателем²³;
- признание работодателем работы неэффективной²⁴;
- изменение стратегии развития работодателя²⁵;
- решение генерального директора о расторжении договора²⁶.

Ситуация, при которой работодатель не смог обеспечить работника работой, является простоем и предполагает предоставление работнику определенных гарантий в виде оплаты времени простоя (ст. 157 ТК РФ). Постоянное же прекращение работы по определенной трудовой функции рассматривается как сокращение чис-

ленности (штата) и сопровождается серьезными правовыми гарантиями для работника.

В то же время включение работодателем в трудовой договор в качестве оснований для увольнения дистанционных работников формулировок, подобных указанным выше, представляет собой уклонение от предоставления работникам гарантий, связанных с простоем и (или) сокращением численности (штата). В этой связи мы склонны согласиться с Н. Л. Лютовым, который полагает, что часть 1 ст. 312.5 ТК РФ дискриминирует дистанционных работников по сравнению с другими категориями работников, поскольку объективных причин для выделения оснований для увольнения, закрепляемых в трудовом договоре, в отношении дистанционных работников не имеется²⁷. В определенном смысле происходит «прекаризация» труда дистанционных работников, в отношении которых использование дополнительных оснований для их увольнения осуществляется работодателем с целью уклонения от предоставления таким работникам тех же гарантий, которые должны предоставляться основным работникам.

Отдельное внимание в контексте видоизменения традиционных подходов к признакам трудового отношения следует уделить и позиции некоторых авторов, которые полагают, что введение нетипичных форм занятости влечет за собой ослабление такого определяющего признака традиционных трудовых отношений, как подчинение работника хозяйской власти работодателя²⁸. Другие авторы заявляют о необходимости переосмысления такого понятия,

²¹ Апелляционное определение Московского городского суда от 12.04.2017 № 33-4427/2017 // Документ опубликован не был. Текст размещен в СПС «КонсультантПлюс».

²² См., например: апелляционное определение Курганского областного суда от 11.06.2015 по делу № 33-1534/2015 // Документ опубликован не был. Текст размещен в СПС «КонсультантПлюс».

²³ Определение Московского городского суда от 02.06.2015 № 4г/4-6071/14 // Документ опубликован не был. Текст размещен в СПС «КонсультантПлюс».

²⁴ Апелляционное определение Московского городского суда от 24.05.2017 по делу № 33-19873/2017 // Документ опубликован не был. Текст размещен в СПС «КонсультантПлюс».

²⁵ Апелляционное определение Московского городского суда от 12.04.2017 № 33-4427/2017.

²⁶ Решение Дзержинского районного суда г. Перми Пермского края от 17.03.2016 по делу № 2-809/2016.

²⁷ Лютов Н. Л. Указ. соч.

²⁸ Кириллова Л. С. О тенденциях развития трудового права РФ в условиях глобализации // Российское право онлайн. 2017. № 1. С. 31 ; Бахорина С. Э. Некоторые особенности осуществления хозяйской власти

как «контроль» одного лица над выполняемой другим лицом работой, в тех случаях, когда такой «контроль» рассматривается как критерий признания отношений между ними в качестве трудовых²⁹.

Л. С. Таль выделял три направления хозяйской власти:

- 1) диспозитивная власть, выражающаяся в праве давать занятым на предприятии лицам указания и поручения, связанные с выполнением трудовых обязанностей;
- 2) дисциплинарная власть в виде права принимать принудительные меры для поддержания должного порядка;
- 3) нормативная власть, заключающаяся в способности работодателя устанавливать внутренний порядок в организации³⁰.

Учитывая признаки, сформулированные Л. С. Талем, по нашему мнению, следует говорить не об ослаблении хозяйской власти работодателя, а о ее видоизменении, характерном для данной формы нетипичной занятости.

Предусмотренная статьей 312.4 ТК РФ возможность дистанционного работника устанавливать для себя режим рабочего времени и времени отдыха не означает сама по себе выхода за рамки выполнения трудовой функции и не препятствует работодателю определять, чем именно и когда (путем установления срока выполнения той или иной работы, производственного задания и т.д.) должен заниматься дистанционный работник. Право работника самому опре-

делять режим работы вытекает скорее из идеи, что в условиях территориальной разобщенности работника и работодателя последний в любом случае не сможет контролировать рабочее время дистанционного работника традиционными методами. Вышеуказанные факторы свидетельствуют о том, что с учетом особенностей именно дистанционной работы контроль работодателя переходит в иную форму — контроля за результатом труда, а не за процессом непосредственного выполнения трудовой функции.

При этом определенную проблему представляет то обстоятельство, что «потеряв» многие признаки традиционных трудовых отношений — четко определенное рабочее место, прямо подконтрольное работодателю, включение в общий коллектив, наличие комплекса прав, связанных с представительством и защитой коллективных интересов, дистанционный работник опасно приблизился к лицам, заключившим гражданско-правовой договор. Об этом пишут некоторые исследователи³¹, а также свидетельствует судебная практика, связанная со спорами по правильному начислению страховых взносов³².

Кроме того, неопределенность в разграничении трудовых и гражданско-правовых договоров наблюдается и в других формах нетипичной занятости, в том числе и в тех, которые еще не легализованы в нашей стране (например, в отношении работы посредством интернет-платформ)³³.

нанимателя по отношению к дистанционному работнику // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 4. С. 38—40.

²⁹ Мжаванадзе Э. А. Контроль дистанционного работника: постановка вопроса // Право и государство: теория и практика. 2016. № 1 (133). С. 83.

³⁰ Цит. по: Лушникова М. В., Лушников А. М. Очерки трудового права. СПб.: Юридический центр-Пресс, 2006. С. 571.

³¹ Степанов В. Дистанционные работники — новая категория работников в российском трудовом праве // Трудовое право. 2013. № 6. С. 9—17.

³² Постановление Пятого арбитражного апелляционного суда от 10.01.2019 № 05АП-9365/2018 по делу № А51-19604/2018; постановление Седьмого арбитражного апелляционного суда от 05.03.2018 № 07АП-11337/2017 по делу № А03-3495/2017; постановление Десятого арбитражного апелляционного суда от 06.05.2016 № 10АП-3606/2016 по делу № А41-87180/15 // Документы опубликованы не были. Тексты размещены в СПС «КонсультантПлюс».

³³ Чесалина О. В. Работа посредством интернет-платформ как вызов трудовому правоотношению // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 1. С. 14—17.

Указанные обстоятельства вызывают к жизни потребность пересмотра традиционных теоретических подходов к определению трудового отношения с учетом роста нетипичных форм занятости и того влияния на ситуацию на рынке труда, которое они начинают оказывать. Наиболее общими признаками мы предлагаем рассматривать экономическую зависимость работника от работодателя, а также несамостоятель-

ный характер труда, при котором субъектом, определяющим практически все параметры выполнения трудовой функции, остается работодатель, что не противоречит концепции хозяйской власти работодателя. При этом несамостоятельный характер труда должен пониматься как такой труд, при котором для наемного работника исключается несение какого-то ни было риска, связанного с осуществлением своего труда³⁴.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Алмаева Ю. О. Перспективы развития института телеработы в действующем российской трудовом законодательстве // Актуальные проблемы экономики и права. — 2011. — № 2. — С. 211—217.
2. Бахорина С. Э. Некоторые особенности осуществления хозяйской власти нанимателя по отношению к дистанционному работнику // Трудовое право в России и за рубежом. — 2018. — № 4. — С. 38—40.
3. Васильева Ю. В., Шуралева С. В. О коллективных трудовых правах дистанционных работников: постановка проблемы // Трудовое право в России и за рубежом. — 2015. — № 4. — С. 35—38.
4. Васильева Ю. В., Шуралева С. В., Браун Е. А. Правовое регулирование дистанционной работы: проблемы теории и практики : монография / науч. ред. Ю. В. Васильева. — Пермь : ПГНИУ, 2016. — 128 с.
5. Васильева Ю. В., Шуралева С. В. Содержание трудового договора о дистанционной работе: теоретические аспекты // Вестник Пермского университета. Юридические науки. — 2015. — № 2 (28). — С. 88—97.
6. Закалюжная Н. В. Нетипичные трудовые отношения: видоизменение классических признаков // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия : Философия. Социология. Право. — 2014. — № 16 (187). — Вып. 29. — С. 123—129.
7. Закалюжная Н. В. Правовое регулирование нетипичных трудовых отношений : монография. — М. : Контракт, 2013. — 60 с.
8. Закалюжная Н. В. Развитие представлений о правовом понятии дистанционной работы // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия : История и право. — 2015. — № 1 (14). — С. 49—54.
9. Кириллова Л. С. О тенденциях развития трудового права РФ в условиях глобализации // Российское право онлайн. — 2017. — № 1. — С. 28—35.
10. Лушников А. М., Лушникова М. В. Очерки теории трудового права. — СПб. : Изд-во Р. Асланова «Юрид. центр-Пресс», 2006. — 940 с.
11. Лушникова М. В. Юридическая конструкция трудового договора: традиции и новации // Рос. ежегодник труд. права. — 2005. — № 1. — С. 99—131.
12. Лютов Н. Л. Дистанционный труд: опыт Европейского Союза и проблемы правового регулирования в России // Lex Russica. — 2018. — № 10. — С. 30—39.
13. Мжаванадзе Э. А. Контроль дистанционного работника: постановка вопроса // Право и государство: теория и практика. — 2016. — № 1 (133). — С. 82—85.
14. 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.

³⁴ См.: определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 13.05.2019 № 69-КГ19-4 // Документ опубликован не был. Текст размещен в СПС «КонсультантПлюс».

15. *Офман Е. М.* Расторжение трудового договора с дистанционными работниками: отдельные проблемы // Трудовое право в России и за рубежом. — 2018. — № 1. — С. 46—49.
16. *Рудаков Л.* Удаленные (дистанционные) сотрудники: доказательства причин их увольнения // Трудовое право. — 2017. — № 10. — С. 31—42.
17. *Степанов В.* Дистанционные работники — новая категория работников в российском трудовом праве // Трудовое право. — 2013. — № 6. — С. 9—17.
18. *Чесалина О. В.* Работа посредством интернет-платформ как вызов трудовому правоотношению // Трудовое право в России и за рубежом. — 2019. — № 1. — С. 14—17.
19. *Шабанова М. А.* Особенности правового регулирования нетипичных трудовых договоров : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — Ярославль, 2008. — 28 с.
20. Eurofound. New forms of employment. — Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2015. — 168 p.

Материал поступил в редакцию 15 мая 2019 г.

IMPACT OF ATYPICAL FORMS OF EMPLOYMENT ON THEORETICAL CONCEPTS OF THE LABOR RELATION (CASE STUDY OF THE NORMS REGULATING DISTANCE LABOR)³⁵

CHERNYKH Nadezhda Vyacheslavovna, PhD in Law, Associate Professor of the Department of Labor Law and Social Security Law of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL)
nvchernyh@yandex.ru
125993, Russia, Moscow, ul. Sadovaya-Kudrinskaya, d. 9

Abstract. *As the result of the active development of electronic (digital) technologies and the consequent change in the characteristics of labor as a social phenomenon the so-called atypical forms of employment emerged and spread. This trend is typical for both foreign countries and the Russian Federation. However, the lag in the legal regulation of atypical forms of employment in our country raises various problems of law enforcement. In turn, the need to understand the new properties of labor performed within the framework of atypical forms of employment, the analysis of the modification of classical features of labor relations developed by the domestic science of labor law represent the reason for the lack of the relevant legal regulation. The article attempts to trace such modification on the example of norms regulating distance work and enshrined in Chapter 49.1 of the Labor Code of the Russian Federation with due regard to the emerging practice of their application.*

Keywords: *ICT-based mobile work, atypical forms of employment, distance work, modification of traditional characteristics of labor relations, participation of distance workers in social partnership relations, place of work of distance workers, additional grounds for distance workers' dismissal, "precarization" of work of distance workers.*

REFERENCES (TRANSLITERATION)

1. *Almaeva Yu. O.* Perspektivy razvitiya instituta teleraboty v dejstvuyushchem rossijskoj trudovom zakonodatel'stve // Aktual'nye problemy ekonomiki i prava. — 2011. — № 2. — С. 211—217.
2. *Bahorina S. E.* Nekotorye osobennosti osushchestvleniya hozyajskoj vlasti nanimatelya po otnosheniyu k distancionnomu rabotniku // Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom. — 2018. — № 4. — С. 38—40.

³⁵ The publication was prepared within the framework of the scientific project No. 18-29-16126 supported by the RFBR

3. Vasil'eva Yu. V., Shuraleva S. V. O kollektivnykh trudovykh pravakh distancionnykh rabotnikov: postanovka problemy // *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*. — 2015. — № 4. — S. 35—38.
4. Vasil'eva Yu. V., Shuraleva S. V., Braun E. A. Pravovoe regulirovanie distancionnoy raboty: problemy teorii i praktiki : monografiya / nauch. red. Yu. V. Vasil'eva. — Perm' : PGNIU, 2016. — 128 s.
5. Vasil'eva Yu. V., Shuraleva S. V. Soderzhanie trudovogo dogovora o distancionnoy rabote: teoreticheskie aspekty // *Vestnik Permskogo universiteta. Yuridicheskie nauki*. — 2015. — № 2 (28). — S. 88—97.
6. Zakalyuzhnaya N. V. Netipichnye trudovye otnosheniya: vidoizmenenie klassicheskikh priznakov // *Nauchnye vedomosti Belgorodskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya : Filosofiya. Sociologiya. Pravo*. — 2014. — № 16 (187). — Vyp. 29. — S. 123—129.
7. Zakalyuzhnaya N. V. Pravovoe regulirovanie netipichnykh trudovykh otnoshenij : monografiya. — M. : Kontrakt, 2013. — 60 s.
8. Zakalyuzhnaya N. V. Razvitie predstavlenij o pravovom ponyatii distancionnoy raboty // *Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya : Istoriya i pravo*. — 2015. — № 1 (14). — S. 49—54.
9. Kirillova L. S. O tendentsiyah razvitiya trudovogo prava RF v usloviyakh globalizatsii // *Rossiyskoe pravo onlajn*. — 2017. — № 1. — S. 28—35.
10. Lushnikov A. M., Lushnikova M. V. Ocherki teorii trudovogo prava. — SPb. : Izd-vo R. Aslanova «Yurid. centr-Press», 2006. — 940 s.
11. Lushnikova M. V. Yuridicheskaya konstrukciya trudovogo dogovora: tradicii i novacii // *Ros. ezhegodnik trud. prava*. — 2005. — № 1. — S. 99—131.
12. Lyutov N. L. Distancionnyj trud: opyt Evropejskogo Soyuza i problemy pravovogo regulirovaniya v Rossii // *Lex Russica*. — 2018. — № 10. — S. 30—39.
13. Mzhavanadze E. A. Kontrol' distancionnogo rabotnika: postanovka voprosa // *Pravo i gosudarstvo: teoriya i praktika*. — 2016. — № 1 (133). — S. 82—85.
14. Nushtajkina K. V. Realizaciya prava rabotnikov na social'noe partnerstvo v usloviyakh distancionnogo truda // *Vestnik Permskogo universiteta. Seriya : Yuridicheskie nauki*. — 2013. — Vyp. 3 (21). — S. 152—156.
15. Ofman E. M. Rastorzhenie trudovogo dogovora s distancionnymi rabotnikami: ot del'nye problemy // *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*. — 2018. — № 1. — S. 46—49.
16. Rudakov L. Udalennye (distancionnye) sotrudniki: dokazatel'stva prichin ih uvol'neniya // *Trudovoe pravo*. — 2017. — № 10. — S. 31—42.
17. Stepanov V. Distancionnye rabotniki — novaya kategoriya rabotnikov v rossijskom trudovom prave // *Trudovoe pravo*. — 2013. — № 6. — S. 9—17.
18. Chesalina O. V. Rabota posredstvom internet-platform kak vyzov trudovomu pravootnosheniyu // *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*. — 2019. — № 1. — S. 14—17.
19. Shabanova M. A. Osobennosti pravovogo regulirovaniya netipichnykh trudovykh dogovorov : avtoref. dis. ... kand. yurid. nauk. — Yaroslavl', 2008. — 28 s.
20. Eurofound. New forms of employment. — Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2015. — 168 p.