

УДК 349.23/24  
ББК 67.405.1

DOI: 10.25683/VOLBI.2021.54.112

**Buzykina Olesya Vladimirovna**,  
Candidate of Historical Sciences,  
Associate Professor of the Department of Legal Sciences,  
Mordovian State Pedagogical University  
named after M. E. Evseviev,  
Russian Federation, Republic of Mordovia, Saransk,  
e-mail: barzakovskya@yandex.ru

**Бузыкина Олеся Владимировна**,  
канд. ист. наук,  
доцент кафедры правовых дисциплин,  
Мордовский государственный  
педагогический университет им. М. Е. Евсевьева,  
Российская Федерация, Республика Мордовия, г. Саранск,  
e-mail: barzakovskya@yandex.ru

*Исследование выполнено в рамках конкурса внутривузовских грантов Мордовского государственного педагогического университета им. М. Е. Евсевьева (Мероприятие 1. Научно- и учебно-методическое обеспечение образовательного процесса вуза)  
The research was carried out within the framework of the competition of intra-University grants of the Mordovian State Pedagogical University named after M. E. Evseviev (Event 1. Scientific and educational support of the educational process of the University)*

## К ВОПРОСУ О РЕГУЛИРОВАНИИ ДИСТАНЦИОННОЙ И ВРЕМЕННОЙ (УДАЛЕННОЙ) РАБОТЫ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ РОССИИ

## TO THE QUESTION OF REGULATION OF TELEWORKING AND TEMPORARY (REMOTE) WORK IN THE LABOR LEGISLATION OF RUSSIA

12.00.05 — Трудовое право; право социального обеспечения

12.00.05 — Labor law; social security law

*Изменения в трудовом законодательстве Российской Федерации определяются глобальными изменениями, которые связаны с коронавирусной инфекцией не только в России, но и в мире.*

*Дистанционная и удаленная работа: за или против? Работники либо отчаянно пытаются получить удаленную работу, либо отказываются от данных видов работ. Однако человечество, столкнувшись с коронавирусной инфекцией, вынуждено менять свой трудовой режим работы. В современном мире все больше рабочих процессов происходит онлайн: деловые встречи заменяют конференц-звонками, для подписи важного документа требуется только электронная подпись и т. д. В результате технического прогресса многие компании перешли на дистанционный формат функционирования. Удаленная работа стала глобальным трендом, который повлек за собой востребованные изменения трудового законодательства Российской Федерации. Поправки обусловлены не только пандемией, но и антропоцентрическими тенденциями в организации человеческого труда. Развитие индивидуальных особенностей личности, потребностей и интересов способствует переосмыслению отношения человека к труду.*

*Проблема изменения трудового законодательства перманентно была и будет актуальной, так как обусловлена объективной реальностью и главным образом затрагивает права законные интересы работников и работодателей [1]. Актуальность всестороннего изучения проблем изменения трудового законодательства по вопросам регулирования дистанционной и временной (удаленной) работы в трудовом законодательстве России определена необходимостью не только уяснения смысла норм трудового законодательства, но и их дальнейшего совершенствования, поскольку наличие пробелов по вопросам дистанционной и временной (удаленной) работы влечет за собой как снижение уровня гарантий для работников, так и трудовые споры.*

*The changes in the labor legislation of the Russian Federation are determined by global trends that are associated with the coronavirus infection not only in Russia, but also in the world.*

*Teleworking and remote work: for or against? Employees are either desperately trying to get a remote job, or refuse this type of employment. However, humanity, faced with the coronavirus, is forced to change its working regime. In the modern world, more and more work processes take place online: business meetings are replaced by conference calls, an important document requires only an electronic signature, and so on. As a result of technological progress, many companies have switched to a remote operating format. Remote work has become a global trend that has led to necessary changes in the labor legislation of the Russian Federation. The amendments are due not only to the pandemic, but also to anthropocentric trends in the organization of human labor. The development of individual personality traits, needs and interests contribute to rethinking a person's attitude to work. The problem of changing labor legislation has always been and will be relevant, since it is determined by objective reality and mainly affects the rights and legitimate interests of employees and employers. The importance of a comprehensive study of the issues related to regulation of teleworking and temporary remote work in the labor legislation of Russia is determined not only by the need for deeper understanding of the meaning of labor legislation, but also by the need for its further improvement, since the regulatory gaps on issues of teleworking and temporary remote work entail both a decrease in the level of guarantees for employees and labor disputes.*

*Ключевые слова: дистанционная работа, временная (удаленная) работа, комбинированная дистанционная (удаленная) работа, режим работы, трудовой договор, права и обязанности, законодательство, образование, работодатель, трудовой правовой статус работника, трудовая дисциплина, пандемия.*

*Keywords: teleworking, temporary (remote) work, combined teleworking (remote) work, work schedule, labor contract, rights and obligations, legislation, education, employer, labor legal status of an employee, labor discipline, pandemic.*

### Введение

**Актуальность.** Стремительно меняющаяся жизнь влечет внесение изменений в действующее законодательство.

В 2020 г. такое явление, как пандемия COVID-19, затронуло все сферы общественной жизни, перевело вузы и образовательные организации в координаты дистанционного режима. Безусловно, это явление коснулось не только педагогов, реализующих образовательные программы в электронной информационно-образовательной среде вузов, но и работников, которые осуществляют свою трудовую деятельность в режиме дистанционной работы.

В период эпидемии коронавирусной инфекции граждане Российской Федерации осуществляли трудовую деятельность удаленно, являясь трудоустроенными. Особенно востребованным удаленный режим стал в городах, где наблюдался значительный масштаб распространения коронавирусной инфекции. Новый формат трудовых отношений в период пандемии COVID-19 повлек за собой противоречия между реальными процессами в сфере труда и российским трудовым правом в части установленных форм занятости и рабочего времени.

**Степень научной разработанности проблемы.** В научной литературе вопросы особенностей регулирования труда дистанционных работников освещены такими учеными, как О. Г. Смирнова, Г. В. Казакова [2], А. А. Малышев [3], В. Б. Орлов [4], Т. Ю. Коршунова, Ю. В. Васильева, Ю. П. Орловский [5], М. С. Притчин [6]. Однако необходимо отметить, что вопросы регулирования дистанционной и временной удаленной работы в трудовом законодательстве России недостаточно проанализированы.

**Целью исследования** является анализ регулирования дистанционной и временной удаленной работы в трудовом законодательстве России в контексте новых законопроектов, направленных на повышение гибкости занятости и применения информационно-коммуникационных технологий в трудовых отношениях.

В рамках достижения поставленной в данном исследовании цели необходимо решить следующие задачи: проанализировать проект Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы»; рассмотреть понятия дистанционной и временной удаленной работы в трудовом законодательстве.

**Целесообразность разработки темы** состоит в необходимости нормативно-правового анализа дистанционной и временной удаленной работы в трудовом законодательстве России в условиях эпидемии коронавирусной инфекции.

**Научная новизна** заключается в развитии знаний в области нормативно-правового регулирования дистанционной и временной удаленной работы в трудовом законодательстве России в условиях эпидемии коронавирусной инфекции.

**Методология.** В рамках заявленного исследования автором были использованы методы правового регулирования, анализа и сравнения, а также другие научные методы с учетом специфики обозначенной темы.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что в ходе его проведения сделаны выводы, развивающие и дополняющие положения науки трудового права; выводы могут быть использованы при правовом регулировании трудовых отношений дистанционной и временной удаленной работы.

### Основная часть

Действующий ТК РФ в 2013 г. был дополнен гл. 40.1 «Особенности регулирования труда дистанционных

работников» [7]. Законодатель определил два формата трудовых отношений: очный и дистанционный. Однако нормы данной главы не содержат механизмов регулирования фактически сложившихся на данный момент трудовых отношений. Так, например, законодатель не урегулировал вопрос совмещения дистанционного и очного режима работы сотрудников, перехода из одной формы в другую и т. д.

Разработанный законопроект Проект № 973264-7 «О внесении изменений в трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы» в 2019 г. содержит гл. 49.1 «Особенности регулирования дистанционной и временной удаленной работы» [8].

Рассматриваемый законопроект решает следующие задачи: упорядочение понятийного аппарата, максимальный переход на электронный документооборот, исключение из ТК РФ избыточных и устаревших норм, а также касается вопросов увольнения удаленного работника, времени работы и отдыха, права работника на оффлайн, совмещения новых режимов работы.

Внесенный в Госдуму законопроект о регулировании удаленной работы устанавливает такие понятия, как: дистанционная (удаленная) работа, временная дистанционная (удаленная) работа, комбинированная дистанционная (удаленная) работа. Содержательная часть дистанционной (удаленной) работы раскрыта в гл. 49.1 Трудового кодекса РФ. Законодатель определяет временную дистанционную (удаленную) работу как режим работы, предусматривающий временное выполнение трудовых функций работника, работающего на основании трудового договора, вне стационарного рабочего места, находящегося под контролем работодателя [9]. Одним из востребованных режимом работы, который восполняет пробелы регулирования трудовых отношений в период пандемии, станет комбинированная дистанционная (удаленная) работа, включающая работу на стационарном рабочем месте и дистанционную (удаленную) работу [10].

В формате дистанционной работы законодатель предоставляет право выбора и работнику и работодателю использовать как электронную цифровую подпись, так и бумажные документы.

Время цифровых технологий определяют новые возможности рабочего места для осуществления трудовой деятельности, что обусловило необходимость ликвидировать устаревшие нормы законодательства. Например, из ТК РФ исключены нормы, связанные с трудовой книжкой, а также ликвидировано требование договора дистанционной работы, в частности указания рабочего места, так как эффективность дистанционной работы не определяется местом работника и не контролируется работодателем [11].

Острыми и противоречивыми вопросами в трудовой деятельности являются нормы, касающиеся увольнений. Законодатель корректирует нормы расторжений трудовых договоров в дистанционном формате, а именно ликвидирует основания увольнения, такие как: отсутствие у работодателя достаточного объема работы, решение генерального директора о расторжении трудового договора, работа признана неэффективной либо изменение стратегии развития работодателя [12].

Законодатель в пользу работодателя предлагает решить вопрос о времени работы и отдыха через порядок взаимодействия работодателя и работника, тем самым определяя

временные рамки работы и, возможно, исключая необходимость работнику быть круглосуточно на связи с работодателем, отвечать на письма и звонки [13].

Законодатель планирует ввести новый режим временной дистанционной работы, так как ТК РФ на данный момент не предоставляет возможности сочетания выполнения работы как на стационарном рабочем месте, так и вне места нахождения работодателя.

Первым и обязательным основанием для данной работы является трудовой договор или дополнительное соглашение к нему, если основания для установления такого режима возникли уже после заключения договора [14]. Вторым основанием является производственная необходимость, которая позволяет установить график рабочих часов и дней работнику. Традиционными для трудового законодательства стали основания и обстоятельства непредвиденного

характера, регламентирующие при таких условиях упрощенный порядок установления временной дистанционной (удаленной) работы [15].

В результате анализа Проекта «О внесении изменений в трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы» необходимо подчеркнуть, что нормы, предлагаемые в нем, адаптированы для применения дистанционных технологий в сфере образования.

### Заключение

Принятие изменений в ТК РФ способствует развитию нормативно-урегулированных взаимоотношений между работниками и работодателями в условиях меняющегося мира, законодательно закрепляет их новые права и обязанности.

### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Бузыкина О. В., Рузавина А. С. К вопросу о правовом статусе наставника в трудовых отношениях // Бизнес. Образование. Право. 2020. № 2(51). С. 256—259.
2. Смирнова О. Г., Казакова Г. В. Трудовой договор с дистанционным работником: некоторые вопросы // Вестник Балт. федер. ун-та им. И. Канта. 2018. № 3. С. 142—147.
3. Малышев А. А. Эволюция практики удаленной работы в России и за рубежом // Вестник Сибир. ин-та бизнеса и информ. технологий. 2018. № 3. С. 33—39.
4. Орлов В. Б., Бураншина Е. И. Удаленная работа как новая реалья трудовых отношений: анализ факторов предрасположенности к удаленной работе // Вестник Югор. гос. ун-та. 2016. № 4(35). С. 40—46.
5. Коршунова Т. Ю. Особенности регулирования труда дистанционных работников // Вестник Мининского ун-та. 2018. № 2. С. 35—42.
6. Притчин М. С. Перспективы развития института удаленной работы в Росси // Московский экономический журнал. 2020. № 9. С. 22—26.
7. Трудовой кодекс Российской Федерации (ч. 1) (ст. 1—22), (ч. 3) (ст. 56—250) (ред., действующая с 16.12.2019 г.) // СПС «Гарант». URL: <https://base.garant.ru/12125268>.
8. Проект № 973264-7 «О внесении изменений в трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы» (ред., принятая ГД ФС РС в I чтении 21.07.2020 г.) // СПС «Гарант». URL: <https://base.garant.ru>.
9. Казакова Г. В. Дистанционная работа: формы и особенности // Вестник Мининского ун-та. 2019. № 1. С. 45—52.
10. Закалюжная Н. В. Дистанционная работа и схожие отношения // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2018. № 2. С. 76—91.
11. Лебедева И. Ю. Преимущества и недостатки дистанционной работы // Молодой ученый. 2016. № 2(49). С. 157—160.
12. Кесаев У. С. Удаленная работа как инструмент повышения бизнеса // Международный научно-исследовательский журнал. 2016. № 1(43). С. 45—46.
13. Гуляев Г. Ю. Актуальные вопросы права, экономики и управления. Пенза : МЦНС «Наука и просвещение», 2018. 196 с.
14. Хамидуллова Е. Дистанционная работа: проблемы и особенности правового регулирования за рубежом и в Казахстане // Эксперт Казахстан. 2016. № 22. С. 44—46.
15. Васильева В. Ю., Шуралева С. В. Дистанционная работа в России: проблемы правового регулирования // Вестник Российского фонда фундаментальных исследований. Гуманитарные и общественные науки. 2017. № 4(89). С. 96—107.

### REFERENCES

1. Buzykina O. V., Ruzavina A. S. On the issue of the legal status of a mentor in labor relations. *Business. Education. Law*, 2020, no. 2, pp. 256—259. (In Russ.)
2. Smirnova O. G., Kazakova G. V. Employment contract with a remote employee: some issues. *Bulletin of the Immanuel Kant Baltic Federal University*, 2018, no. 3, pp. 142—147. (In Russ.)
3. Malyshev A. A. The evolution of the practice of remote work in Russia and abroad. *Bulletin of the Siberian Institute of Business and Information Technologies*, 2018, no. 3, pp. 33—39. (In Russ.)
4. Orlov V. B., Buranshina Ye. I. Remote work as a new reality of labor relations: analysis of factors of predisposition to remote work. *Bulletin of the Yugra State University*, 2016, no. 4(35), pp. 40—46. (In Russ.)
5. Korshunova T. Yu. Special features governing the employment of remote workers. *Minin University Bulletin*, 2018, no. 2, pp. 35—42. (In Russ.)
6. Pritchinn M. S. Prospects for the development of the Institute of remote work in Russia. *Moscow journal*, 2020, no. 9, pp. 22—26. (In Russ.)
7. Labor Code of the Russian Federation (articles 1—22, Paragraph 1), (articles 56—250, Paragraph 3) in effect since 16.12.2019. *RLS "Garant"*. (In Russ.) URL: <https://base.garant.ru/12125268>.

8. Draft No. 973264-7 “On amendments to the Labor Code of the Russian Federation regarding the regulation of teleworking and remote work” (revision adopted by the State Duma of the Russian Federation in the 1<sup>st</sup> reading 21.07.2020). *RLS “Garant”*. (In Russ.) URL: <https://base.garant.ru>.

9. Kazakova G. V. Remote work: forms and features. *Minin University Bulletin*, 2019, no. 1, pp. 45—52. (In Russ.)

10. Zakalyuzhnaya N. V. Remote work and similar relationships. *Law. Journal of the Higher School of Economics*, 2018, no. 2, pp. 76—91. (In Russ.)

11. Lebedeva I. Yu. Advantages and disadvantages of remote work. *Molodoy uchenyy*, 2016, no. 2(49), pp. 157—160. (In Russ.)

12. Kesav U. S. Remote work as a business improvement tool. *International Research Journal*, 2016, no. 1(43), pp. 45—46. (In Russ.)

13. Gulyayev G. Yu. *Topical issues of law, economics and management*. Penza, Nauka i Prosveshcheniye, 2018. 196 p. (In Russ.)

14. Khamidullova Ye. Remote work: problems and features of legal regulation abroad and in Kazakhstan. *Ekspert Kazakhstan*, 2016, no. 22, pp. 44—46. (In Russ.)

15. Vasilyeva V. Yu., Shurayeva S. V. Remote work in Russia: problems of legal regulation. *Bulletin of the Russian Foundation for basic research. Humanities and social Sciences*, 2017, no. 4, pp. 96—107. (In Russ.)

**Как цитировать статью:** Бузыкина О. В. К вопросу о регулировании дистанционной и временной (удаленной) работы в трудовом законодательстве России // Бизнес. Образование. Право. 2021. № 1 (54). С. 231—234. DOI: 10.25683/VOLBI.2021.54.112.

**For citation:** Buzykina O. V. To the question of regulation of teleworking and temporary (remote) work in the labor legislation of Russia. *Business. Education. Law*, 2021, no. 1, pp. 231—234. DOI: 10.25683/VOLBI.2021.54.112.

УДК 342.922  
ББК 67.401.011

DOI: 10.25683/VOLBI.2021.54.164

**Stepenko Valery Efremovich**,  
Doctor of Law, Associate Professor,  
Director of the Law Institute,  
Pacific National University,  
Russian Federation, Khabarovsk,  
e-mail: 003177@pnu.edu.ru

**Степенко Валерий Ефремович**,  
д-р юрид. наук, доцент,  
директор Юридического института,  
Тихоокеанский государственный университет,  
Российская Федерация, г. Хабаровск,  
e-mail: 003177@pnu.edu.ru

**Пунькх Александр Владимирович**,  
Senior Lecturer of the Department of Constitutional  
and Municipal Law,  
Pacific National University,  
Russian Federation, Khabarovsk,  
e-mail: alexflyhigh@yandex.ru

**Ильиных Александр Владимирович**,  
старший преподаватель кафедры конституционного  
и муниципального права,  
Тихоокеанский государственный университет,  
Российская Федерация, г. Хабаровск,  
e-mail: alexflyhigh@yandex.ru

## ГАРАНТИИ ИНФОРМАЦИОННОГО РАВЕНСТВА ПАРЛАМЕНТСКИХ ПАРТИЙ: АДМИНИСТРАТИВНО-ПРАВОВОЙ АСПЕКТ

### GUARANTEES OF INFORMATION EQUALITY OF PARLIAMENTARY PARTIES: ADMINISTRATIVE AND LEGAL ASPECT

12.00.14 — Административное право; административный процесс

12.00.14 — Administration law; administration process

Статья посвящена раскрытию сущности механизма равного информационного освещения деятельности парламентских партий, который был введен в 2009 г. Особое внимание уделяется специфике взаимодействия уполномоченных органов государственной власти в указанной сфере, в том числе по вопросам принятия подзаконных нормативных правовых актов.

Авторы акцентируют внимание на административно-правовой природе ряда коллизий и проблем, имеющих в сфере равного информационного освещения деятельности парламентских партий. Такие проблемы и коллизии способны обусловить нарушение ряда конституционных прав граждан, в первую очередь права на получение достоверной и объективной информации о деятельности политических партий, представленных в нижней палате

высшего законодательного органа государственной власти — Государственной Думе.

В основной части статьи дана общая характеристика механизма предоставления равного эфирного времени парламентским партиям на государственных теле- и радиоканалах.

Констатируется факт противоречивости отдельных подзаконных нормативных актов, регулирующих исследуемую сферу отношений, обращено внимание на отсутствие согласованности между органами государственной власти при их принятии. Кроме того, обозначена проблема исполнения подзаконных актов, принятых одним органом власти, требования которых обязательны для другого государственного органа.

В заключительной части статьи сделаны выводы и предложения по развитию нормативной основы равного