

НОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ И ПУТИ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ

<https://doi.org/10.33874/2072-9936-2021-0-3-66-72>

Настоящая статья посвящена изучению проблем правового регулирования труда дистанционных работников. Актуальность исследования обусловлена тем, что с 2021 г. вступили в силу поправки в Трудовой кодекс РФ, которые были призваны значительно облегчить взаимодействие работодателей с дистанционными работниками, а также упростить перевод на дистанционную работу в исключительных обстоятельствах, например в связи с пандемией коронавируса. Предметом настоящего исследования выступают правоотношения, возникающие в процессе применения дистанционного труда. Цель данной работы заключается в том, чтобы проанализировать правовые проблемы, связанные с увольнением дистанционного работника по специальным основаниям, использованием усиленной квалифицированной электронной подписи при обмене кадровыми документами, обеспечением дистанционного работника необходимым оборудованием, а также переводом на дистанционную работу без согласия работника в исключительных случаях. Исследование проводилось на основе методов сравнительного анализа и синтеза, структурно-функционального анализа, формально-юридического анализа, а также общенаучных методов познания. В рамках настоящего исследования предлагается внести изменения в действующее законодательство, в частности скорректировать формулировки специальных оснований увольнения дистанционных работников, уточнить случаи использования усиленной электронной подписи при обмене кадровыми документами, закрепить ориентировочный перечень расходов, которые работодатель обязан компенсировать дистанционному работнику. Представляется, что предлагаемые нововведения способствовали бы недопущению злоупотребления правом со стороны работодателей и дискриминации дистанционных работников, устранения правовых пробелов в указанной сфере. Материалы настоящей статьи могут быть использованы для дальнейших научных исследований и совершенствования законодательства в указанной сфере.

ЛЮТАРЕВИЧ-ГЕФТЕР
Юлия Александровна

кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданского процесса и организации службы судебных приставов Всероссийского государственного университета юстиции (РПА Минюста России) (г. Москва)

gefter.84@list.ru

**Дистанционная работа;
перевод;
трудоустройство;
защита от дискриминации;
злоупотребление правом**

Yulia A. LYUTAREVICH-GEFTER

Candidate of Legal Sciences,
Associate Professor, Department
of Civil Procedure and Organization
of the Bailiff Service, All-Russian State
University of Justice (Moscow)

gefter.84@list.ru

**Distance work;
transfer;
labor contract;
protection against
discrimination;
abuse of the right**

THE NEW PROBLEMS OF LEGAL REGULATION OF REMOTE WORK AND THE WAYS OF OVERCOMING THEM

This article is devoted to considering the problems of legal regulation of remote work. The relevance of the study stipulated by the fact that in 2021 amendments to the Labor Code of the Russian Federation entered into force, which were designed to facilitate the interaction of employers with remote workers, as well as to simplify the transfer to remote work in exceptional circumstances, for example, in connection with the coronavirus pandemic. The subject of this research is the legal relationship arising in the process of remote work. The purpose of this research is to analyze the legal problems associated with the dismissal of a remote worker on special grounds, the use of an enhanced qualified electronic signature when exchanging personnel documents, providing a remote worker with

the necessary equipment, as well as transferring to remote work without the employee's consent in exceptional cases. The research was carried out on the basis of methods of comparative analysis and synthesis, structural and functional analysis, formal legal analysis, as well as general scientific methods. Within the framework of this study, it is proposed to amend the current legislation. In particular, to correct the wording of special grounds for dismissing remote workers, to clarify the cases of using an enhanced electronic signature when exchanging personnel documents, to fix an indicative list of expenses that the employer is obliged to compensate for a remote worker. It seems that the proposed innovations would help prevent abuse of the right by employers and discrimination against remote workers. The materials of this article can be used for further research and improvement of legislation in this area.

В декабре 2020 г. были внесены кардинальные изменения в Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ) в части регулирования труда дистанционных работников. Необходимость в указанных нововведениях назрела давно, поскольку прежние нормы о дистанционном труде не соответствовали сложившейся практике взаимоотношений между сторонами трудовых отношений и, кроме того, допускали дискриминацию дистанционных работников.

Так, по ранее действовавшим нормам для того, чтобы работник мог работать дистанционно, с ним должен был быть заключен отдельный трудовой договор о дистанционной работе. Однако на практике работники и работодатели нередко заключали дополнительные соглашения о дистанционной работе к уже действовавшим обычным трудовым договорам. Такие действия, хотя и не были прямо разрешены законом, тем не менее не вызвали претензий у судов в процессе разрешения споров с дистанционными работниками (апелляционное определение Мосгорсуда от 6 июля 2017 г. по делу № 33-21198/2017 [1]).

Кроме того, по действовавшим ранее правилам работодатели имели возможность прописывать в трудовых договорах о дистанционной работе дополнительные основания увольнения работников по инициативе организации. Такая прерогатива компаний в отношении дистанционных работников приводила к злоупотреблениям со стороны работодателей. В частности, они указывали в трудовых договорах, что те расторгаются, если работодатель принял соответствующее решение и уведомил о нем дистанционного работника за определенный срок. Иначе говоря, дистанционного работника можно было уволить практически в любой момент и даже при отсутствии его вины. Есть пример, когда суд признал, что указанное основание расторжения трудового договора незаконно, так как противоречит сути трудового законодательства, допуская увольнение работника по инициативе работодателя без указания мотива (решение Невского районного суда г. Санкт-Петербур-

бурга от 29 сентября 2020 г. по делу № 2-2688/2020 [2]). Таким образом, содержание старой редакции ч. 1 ст. 312.5 ТК РФ приводило к дискриминации дистанционных работников и лишению их права на защиту от необоснованного увольнения. В связи с этим работники были вынуждены добиваться восстановления в должности через суд.

Несмотря на очевидные пробелы и коллизии в правовом регулировании труда дистанционных работников, законодатель не спешил вносить в ТК РФ необходимые изменения. Ситуация резко изменилась весной 2020 г., когда из-за пандемии коронавируса COVID-19 Президент РФ объявил нерабочие дни с сохранением заработной платы (указы Президента РФ от 25 марта 2020 г. № 206, от 2 апреля 2020 г. № 239, от 28 апреля 2020 г. № 294 [3; 4; 5]).

Чтобы не прекращать деятельность в период самоизоляции, работодатели стали экстренно организовывать дистанционную работу. При этом далеко не все компании сразу же заключили с работниками письменные дополнительные соглашения о дистанционной работе. Часто указанные документы оформляли уже после окончания нерабочих дней, т.е. «задним числом». Для работников такая ситуация была опасна. Ведь работодатель мог воспользоваться отсутствием надлежаще оформленного перевода на дистанционную работу и уволить за прогул. В итоге работникам приходилось добиваться восстановления в должности через суд (апелляционное определение Верховного суда Чувашской Республики от 14 октября 2020 г. по делу № 33-3479/2020 [6]).

Дабы упростить перевод на дистанционную работу и взаимодействие с указанной категорией работников, законодатели стали работать над соответствующими поправками в ТК РФ. Итогом такой работы стало принятие в декабре 2020 г. Федерального закона от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ [7]. Указанный закон существенно изменил правила регулирования труда дистанционных работников. Актуальность настоящей статьи обусловлена необходимостью про-

анализировать нововведения и вывить правовые проблемы, связанные с применением недавно принятых норм о дистанционном труде. Научная новизна и практическая значимость работы заключаются в сделанных автором статьи предложениях по совершенствованию действующего законодательства в данной сфере.

Проблема 1. Согласно ч. 1 ст. 312.8 ТК РФ трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период дистанционной работы работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по служебным вопросам более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса от организации. При этом более длительный срок, в течение которого дистанционный работник обязан ответить работодателю, может быть установлен трудовым или коллективным договором, а также локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

Исходя из формулировки вышеуказанной нормы можно сделать вывод, что увольнение по ч. 1 ст. 312.8 ТК РФ по своему правовому смыслу является дисциплинарным взысканием. Ведь расторжение трудового договора в данном случае производится по инициативе работодателя за виновное неисполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей.

В ст. 192 ТК РФ закреплен исчерпывающий перечень оснований расторжения трудовой договора, которые являются дисциплинарными взысканиями, и указано, что применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, не допустимо. Однако увольнение по ч. 1 ст. 312.8 ТК РФ не поименовано в ч. 3 ст. 192 ТК РФ как вид дисциплинарного взыскания.

Указанный правовой пробел порождает не только теоретический вопрос о соотношении общих и специальных норм ТК РФ, но и является сложной практической проблемой. Ведь если работодатель применяет дисциплинарное взыскание, в том числе и в виде увольнения, он должен соблюсти процедуру, наложения наказания. Если работник действительно совершил дисциплинарный проступок, но работодатель, применяя взыскание, не выполнил указанную процедуру, наказание не будет законным.

Таким образом, сейчас ТК РФ не обязывает работодателя соблюдать процедуру применения дисциплинарного взыскания при увольнении дистанционного работника по ч. 1 ст. 312.8 ТК РФ. Однако увольнение по данному основанию правомерно только в том случае, если дистанционный работник по своей вине не взаимодействовал с работодателем.

А чтобы установить наличие или отсутствие вины работника, придется затребовать у него объяснительную, т.е. фактически хотя бы частично исполнить требования ст. 193 ТК РФ.

Для устранения правовой неопределенности и предотвращения споров о законности увольнения дистанционного работника по ч. 1 ст. 312.8 ТК РФ предлагается дополнить ч. 3 ст. 192 ТК РФ положением о том, что увольнение по ч. 1 ст. 312.8 ТК РФ является дисциплинарным взысканием.

Проблема 2. Согласно ч. 2 ст. 312.8 ТК РФ трудовой договор с лицом, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если из-за этого сохранить условия трудового договора невозможно.

Понятие местности в трудовом законодательстве не закреплено. Но при разрешении споров суды ориентируются на п. 16 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 [8]. Согласно указанному акту под местностью понимают территорию в пределах административно-территориальных границ населенного пункта.

По замыслу законодателя трудовой договор можно прекратить по ч. 2 ст. 312.8 ТК РФ, если, например, дистанционный работник по своей инициативе переехал из местности, где нет районного коэффициента и надбавки, в местность с особыми климатическими условиями. В такой ситуации у работодателя возникает обязанность предоставлять дистанционному работнику гарантии, связанные с выполнением работы в особых условиях, в частности, по повышенной оплате труда и дополнительному отпуску. Значит, при согласии обеих сторон трудового договора его условия надо будет изменить. Если же работодатель не согласится выплачивать дистанционному работнику районный коэффициент, надбавку и предоставлять дополнительный отпуск, он вправе прекратить трудовой договор.

Представляется, что по своему правовому смыслу увольнение по ч. 2 ст. 312.8 ТК РФ является увольнением по инициативе работодателя. Ведь он вправе, но не обязан прекращать трудовой договор при изменении дистанционным работником места выполнения трудовой функции. Однако указанная норма сформулирована таким образом, что относится к случаям прекращения трудового договора, а не к случаям его расторжения по инициативе работодателя. Следовательно, увольняя работников по данному основанию, работодатели не будут предоставлять им гарантии, предусмотренные ч. 6 ст. 81, ст. 261, 269 ТК РФ.

Также необходимо обратить внимание, что увольнение по ч. 2 ст. 312.8 ТК РФ возможно только в том случае, если работник выполняет трудовую функцию

дистанционно на постоянной основе. Если же работник трудится дистанционно временно, т.е. не более полугода или периодически, то уволить его по вышеназванному основанию нельзя. Получается, что если беременная женщина, которая постоянно работает дистанционно, по каким-либо причинам переедет из обычной местности в местность с особыми климатическими условиями, работодатель вправе будет такую работницу уволить. Если же беременная работница трудится дистанционно только временно, в аналогичной ситуации работодатель не сможет ее уволить по ч. 2 ст. 312.8 ТК. Таким образом, законодатель допустил дискриминацию беременных женщин, постоянно работающих дистанционно, в том числе по сравнению с беременными женщинами, которые работают дистанционно только временно.

Для недопущения дискриминации дистанционных работников предлагается изложить ч. 2 ст. 312.8 ТК РФ в следующей редакции: «Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях». Также предлагается дополнить п. 4 ч. 1 ст. 77 ТК РФ указанием на то, увольнение по ч. 1 или 2 ст. 312.8 ТК РФ относится к случаям увольнения по инициативе работодателя.

Проблема 3. Условие о месте работы является обязательным для включения в трудовой договор, при этом закон не запрещает прописывать его детально. В трудовых договорах с обычными работниками работодатели, как правило, ограничиваются лишь указанием на наименование организации и местность. Ведь если прописать, например, точный адрес, у работодателя возникнут дополнительные трудности. Так, при переезде в другое здание ему придется заключать с работниками дополнительные соглашения, чтобы скорректировать условие о месте работы.

С дистанционными работниками ситуация противоположная. Работник выполняет свои обязанности вне стационарного рабочего места, прямо или косвенно находящегося под контролем работодателя. В итоге работодателю выгодно прописывать в трудовом договоре о дистанционной работе конкретный адрес, по которому работник будет трудиться. Ведь тогда переехать в другой дом или квартиру работник сможет только по согласованию с работодателем и после внесения изменения в трудовой договор. Значит, у работодателя будет возможность отказать работнику в переезде, а если тот самовольно изменит место работы, уволить его впоследствии за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей. Таким образом, работодатель получает еще один рычаг

давления на работников, которые и так являются более слабой стороной трудового правоотношения.

Для недопущения злоупотреблений со стороны работодателей представляется необходимым дополнить ст. 57 и 312.1 ТК РФ указанием на то, что в трудовом договоре о дистанционной работе в качестве места работы указывается наименование работодателя и местность выполнения трудовой функции.

Проблема 4. Согласно ст. 312.3 ТК РФ при заключении, изменении или расторжении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к ним, договоров о материальной ответственности, ученических договоров, используются усиленная квалифицированная электронная подпись (далее – УКЭП) работодателя и УКЭП или усиленная неквалифицированная электронная подпись (далее – УНЭП) работника. В иных случаях работник и работодатель вправе подписывать кадровые документы, например, простой электронной подписью.

На практике юристы по-разному трактуют вышеуказанную норму. Так, по мнению одних экспертов, работодатель должен подписывать УКЭП, а работник – УКЭП или УНЭП только договоры и соглашения, заключаемые в электронном виде. А вот локальные нормативные акты, уведомления, согласия, запросы и иные кадровые документы работодатель и работник вправе подписать простой электронной подписью [9].

Однако другие эксперты трактуют содержание ч. 1 ст. 312.3 ТК РФ шире и придерживаются противоположной позиции, указывая, что: «Работник должен подписать усиленной квалифицированной или неквалифицированной электронной либо живой подписью все заявления, приказы, уведомления, которые оформляются в рамках данных процедур и в обычных условиях подписываются работником лично: заявление о приеме на работу, соглашение, заявление и приказ об увольнении, уведомление о сокращении...» [10].

Для применения указанных норм на практике важно единообразное их понимание. Ведь в противном случае неизбежны споры о законности, например, направления заявления об увольнении или уведомления о сокращении в форме электронного документа, подписанного простой электронной подписью.

Во избежание споров следует переформулировать ч. 1 ст. 312.3 ТК РФ, зафиксировав в ней исчерпывающий перечень документов, которые надо подписывать УКЭП либо собственноручно.

Представляется возможным разрешить сторонам трудового договора подписывать простой электронной подписью все иные кадровые документы кроме непосредственно договоров и соглашений. В противном случае большинство основополагающих электронных кадровых документов пришлось бы по-прежнему подписывать УКЭП, что затрудняло бы взаимодействие между сторонами трудового договора.

Проблема 5. Работодатель должен обеспечить дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими и иными средствами. Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование указанных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием. Порядок, сроки и размеры осуществления указанных выплат определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к нему.

Исчерпывающего перечня средств, которые дистанционный работник использует для осуществления трудовой функции, нет и быть не может. Но исходя из указанных положений можно сделать вывод, что работодатель должен обеспечить дистанционного работника любыми средствами, которые нужны для исполнения трудовых обязанностей, а если работник с ведома работодателя использует свое или арендованное имущество, – компенсировать работнику соответствующие расходы.

На практике часть работодателей вообще не предоставляют дистанционным работникам никакое служебное оборудование и при этом не компенсируют использование собственного имущества. В этой ситуации работодатели рассчитывают, что работник либо не обратится в суд, желая избежать конфликта, либо в случае спора проиграет дело, так как ни в договоре, ни в локальном нормативном акте суммы компенсаций не установлены.

В целях защиты дистанционных работников целесообразно конкретизировать ст. 312.6 ТК РФ, указав следующее:

«В случае, если дистанционный работник с ведома или согласия работодателя и в его интересах использует для выполнения трудовой функции личное или арендованное имущество, то работодатель обязан возместить дистанционному работнику расходы:

- по оплате электроэнергии;
- по оплате интернет-связи;
- связанные с амортизацией компьютера, ноутбука или аналогичного устройства;
- связанные с покупкой необходимого для работы программного обеспечения;
- связанные с амортизацией стула, стола или иной мебели, которую дистанционный работник использует для выполнения трудовых обязанностей.

При этом работодатель считается уведомленным и согласным на использование дистанционным ра-

ботником личного или арендованного имущества, в случае если работодатель не обеспечил дистанционного работника необходимым для исполнения трудовой функции служебным имуществом и иными средствами.

Расходы компенсируются дистанционному работнику ежемесячно пропорционально фактически отработанному им времени.

Работодатель компенсирует дистанционному работнику иные расходы, связанные с дистанционным выполнением трудовой функции, в порядке и размерах, которые предусмотрены коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к нему».

Проблема 6. Статья 312.9 ТК РФ предусматривает, что работодатель вправе без согласия работника временно перевести его на дистанционную работу в исключительных обстоятельствах. К таким обстоятельствам могут относиться, например, катастрофа, стихийное бедствие или же пандемия коронавируса. Перевод на дистанционную работу для случаев, указанных в ст. 312.9 ТК РФ, осуществляется на основании локального нормативного акта, в котором, помимо прочего, должен быть указан срок дистанционной работы.

Если из-за специфики трудовой функции или ограниченности средств, которыми располагает работодатель, невозможно перевести работников на дистанционный труд, то работников необходимо отправить в простой по причинам, не зависящим от воли сторон.

Значит, в исключительных обстоятельствах работодатель должен перевести работников на дистанционную работу на определенный срок, а тех, кто не могут работать в таком формате – отправить в простой. Исходя из изложенного можно сделать вывод, что ст. 312.9 ТК РФ не предусматривает возможности чередовать дистанционную и офисную работу, хотя такой вид занятости прямо разрешен законом.

Мэр Москвы указом от 1 октября 2020 г. № 96-УМ [11] обязал столичных работодателей перевести не менее 30% работников на дистанционный труд. Исполняя указанное решение, компании нередко утверждали графики, по которым работники в одни дни недели работали из дома, а в другие – приезжали в офис. В итоге общая численность работников, одновременно находившихся на стационарных рабочих местах, не превышала 70%, а значит, требования московских властей были выполнены.

Проблема в том, что если, например, региональные власти вновь обяжут работодателей перевести на дистанционную работу часть работников, то в соответствии с локальным нормативным актом, т.е. без заключения дополнительного соглашения к трудовым

договорам, работодатели смогут перевести работников на дистанционную работу только на определенный период времени. Прописать в локальном нормативном акте, что, например, одна группа работников работает дистанционно только по понедельникам, средам и пятницам, а другая – по вторникам и четвергам, не получится, ведь такая возможность не предусмотрена ст. 312.9 ТК РФ. Следовательно, придется заключать с работниками дополнительные соглашения к трудовым договорам, а значит, норма ТК РФ, специально созданная, чтобы облегчить перевод на дистанционную работу в исключительных обстоятельствах, не будет в полной мере выполнять свою функцию.

Для устранения правового пробела предлагается дополнить ч. 1 ст. 312.9 ТК РФ указанием на то, что в исключительных обстоятельствах работодатель вправе временно перевести работников на дистанционную работу, в том числе на условиях чередования дистанционной работы и работы на стационарном рабочем месте. Также следует дополнить абз. 4 ч. 3 ст. 312.9 ТК РФ указанием на то, что в локальном нормативном акте о временном переводе на дистанционную работу надо указать срок временного перевода либо график, по которому работники будут работать одни дни дистанционно, а другие – на стационарных рабочих местах.

Пристатейный библиографический список

1. Апелляционное определение Мосгорсуда от 6 июля 2017 г. по делу № 33-21198/2017 // Мосгорсуд : сайт URL: <https://mos-gorsud.ru/mgs/services/cases/appeal-civil/details/1de55e6c-0d48-4e45-9962-ebbdae8dab33?caseNumber=33-21198/2017> (дата обращения: 15.04.2021).
2. Решение Невского районного суда г. Санкт-Петербурга от 29 сентября 2020 г. по делу № 2-2688/2020 // Невский районный суд г. Санкт-Петербурга : сайт URL: https://nvs--spb.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=case&case_id=429016160&case_uid=34804d8f-7793-4c17-b97e-50237dda9207&delo_id=1540005 (дата обращения: 15.04.2021)
3. Указ Президента РФ от 25 марта 2020 г. № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней» // СЗ РФ. 2020. № 13. Ст. 1898.
4. Указ Президента РФ 2 апреля 2020 г. № 239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» // СЗ РФ. 2020. № 14 (ч. 1). Ст. 2082.
5. Указ Президента РФ от 28 апреля 2020 г. № 294 «О продлении действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» // СЗ РФ. 2020. № 18. Ст. 2875.
6. Апелляционное определение Верховного суда Чувашской Республики от 14 октября 2020 г. по делу № 33-3479/2020 // Верховный суд Чувашской Республики : сайт URL: <http://vs.chv.sudrf.ru/modules.php?name=sdp2> (дата обращения: 15.04.2021).
7. Федеральный закон от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ «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» // СЗ РФ. 2020. № 50 (ч. 3). Ст. 8052.
8. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.
9. Иванова А. Удаленку узаконили. Как работать с учетом поправок в ТК // Трудовые споры : сайт. URL: <https://e.tspor.ru/862656> (дата обращения: 15.04.2021).
10. Катышев И., Маркина А. Электронная почта и дистанционные работники. Пять вопросов, которые возникли у работодателей после изменений в ТК // Трудовые споры. 2021. № 3.
11. Указ Мэра Москвы от 1 октября 2020 г. № 96-УМ «О внесении изменений в указы Мэра Москвы от 4 апреля 2020 г. № 40-УМ и от 8 июня 2020 г. № 68-УМ» // Вестник Мэра и Правительства Москвы. 2020. № 55.

References

1. Appellate Ruling of the Moscow City Court of 6 July 2017 No. 33-21198/2017. URL: <https://mos-gorsud.ru/mgs/services/cases/appeal-civil/details/1de55e6c-0d48-4e45-9962-ebbdae8dab33?caseNumber=33-21198/2017> (date of the application: 15.04.2021).
2. Decision of the Nevskii District Court of St. Petersburg of 29 September 2020 No. 2-2688/2020. URL: https://nvs--spb.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=case&case_id=429016160&case_uid=34804d8f-7793-4c17-b97e-50237dda9207&delo_id=1540005 (date of the application: 15.04.2021).

3. Decree of the President of the Russian Federation of 25 March 2020 No. 206 "On Declaring of Non-Working Days in the Russian Federation". *Collection of the Legislation of the Russian Federation*. 2020. No. 13. Art. 1898.

4. Decree of the President of the Russian Federation of 2 April 2020 No. 239 "On Measures for Ensuring Sanitary and Epidemiological Welfare of the Population in the Territory of the Russian Federation in Connection with the Spread of the New Coronavirus Infection (COVID-19)". *Collection of the Legislation of the Russian Federation*. 2020. No. 14 (part 1). Art. 2082.

5. Decree of the President of the Russian Federation of 28 April 2020 No. 294 "On the Extension of the Measures for Ensuring Sanitary and Epidemiological Welfare of the Population in the Territory of the Russian Federation in Connection with the Spread of the New Coronavirus Infection (COVID-19)". *Collection of the Legislation of the Russian Federation*. 2020. No. 18. Art. 2875.

6. Appellate Ruling of the Chuvash Republic Supreme Court of 14 October 2020 No. 33-3479/2020. URL: <http://vs.chv.sudrf.ru/modules.php?name=sdp2> (date of the application: 15.04.2021).

7. Federal Law of 8 December 2020 No. 407-FZ "On Amendments to the Labor Code of the Russian Federation Regarding the Regulation of Remote Work and Temporary Transfer of an Employee to Remote Work at the Initiative of the Employer in Exceptional Cases". *Collection of the Legislation of the Russian Federation*. 2020. No. 50 (part 3). Art. 8052.

8. Resolution of the Plenum of the Supreme Court of 17 March 2004 No. 2 "On Application by the Courts of the Russian Federation Labor Code of the Russian Federation". *Bulletin of the Supreme Court of the Russian Federation*. 2004. No. 6.

9. *Ivanova A.* Remote Work in Law. How to Work Given Amendments to the Labor Code. URL: <https://e.tspor.ru/862656> (date of the application: 15.04.2021).

10. *Katyshev I., Markina A.* E-Mail and Remote Workers. Five Questions That Arose After the Amendments to the Labor Code. *Labor Disputes*. 2021. No. 3.

11. Decree of the Mayor of Moscow of 1 October 2020 No. 96-UM "On Amendments to the Decrees of the Mayor of Moscow of 4 April 2020 No. 40-UM and of 8 June 2020 No. 68-UM". *Bulletin of the Mayor and the Government of Moscow*. 2020. No. 55.