

# Особенности правового регулирования дистанционного труда работника в России и за рубежом

Холодная Е.В.\*

**Проблема.** В качестве системных факторов, влияющих на эффективность телеработы, выступают правовые, организационные и технологические условия использования ИКТ, реализация которых связана с рядом типичных трудностей общемирового характера.

**Методология:** В исследовании использованы методы анализа и синтеза, сравнительного правоведения зарубежных практик по совершенствованию правил телеработы. **Результаты.** Проанализированы материалы практики, а также как зарубежное, так и федеральное законодательство, регулирующие механизмы организации дистанционного режима труда. В качестве приоритетных задач в области инновационного развития трудовых отношений на базе использования цифровых технологий обозначены: наращивание инфраструктуры, наличие современных аппаратных средств и инструментов для реализации телеработы; защита и обеспечение конфиденциальности данных; организация и развитие электронного документооборота; профессиональное обучение, подготовка и развитие кадров. Особое внимание уделено аргументации авторской позиции в отношении категории «дистанционное присутствие работника», что означает замену поездки и присутствия на стационарном рабочем месте, территории или объекте работодателя на присутствие работника в целях выполнения трудовых функций в информационно-телекоммуникационных сетях, в том числе сети «Интернет». Автор предлагает данный способ реализации функциональных обязанностей закрепить в трудовом законодательстве. Также, опираясь на международный опыт, автор предлагает дополнить правовой статус дистанционного работника «правом на отключение» от всех видов связи и технических устройств после окончания рабочего дня. Данное право направлено на предотвращение двойственности времени труда и отдыха, и должно обеспечивать психологическое здоровье.

**Ключевые слова:** телеработа; информационные технологии; дистанционный режим труда; электронный документооборот; дистанционное присутствие; организация дистанционной работы; правовой статус дистанционного работника.

**Problem.** The legal, organizational and technical conditions for the use of ICTs are considered as systemic factors affecting the effectiveness of telework, the implementation of which is associated with a number of typical global difficulties.

**Methodology:** The research is based on the methods of analysis and synthesis, comparative law of foreign practices for improving the rules of teleworking. **Results.** The materials of the practice, as well as both foreign and federal legislation regulating the mechanisms of organizing remote labor regime, are analyzed. The priority tasks in the field of innovative development of labor relations based on the use of digital technologies are: building infrastructure, availability of modern hardware and tools for the implementation of telework; data protection and confidentiality; organization and development of electronic document management; professional training, training and development of personnel. Special attention is paid to the argumentation of the author's position in relation to the category of "remote presence of an employee", which means replacing travel and presence at a stationary workplace, territory or object directly or indirectly under the control of the employer, with the presence of an employee in public information and telecommunications networks, including the Internet, in order to perform labor functions. The author suggests that this method of implementing functional responsibilities should be fixed in the labor legislation. Also, based on international experience, the author proposes to supplement the legal status of a remote employee with the "right to disconnect" from all types of communication and technical devices after the end of the working day. This right is aimed at preventing the duality of work and rest time, and should ensure psychological health.\*\*

**Keywords:** telework; information technologies; remote work mode; electronic document management; remote presence; organization of remote work; legal status of a remote employee.

\* **Холодная Елена Викторовна**, доцент кафедры информационного права и цифровых технологий Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), кандидат юридических наук. E-mail: Elena.kholodnaya@yandex.ru

**Рецензент: Полякова Татьяна Анатольевна**, член редколлегии, главный научный сотрудник, и.о. зав. сектором информационного права и международной информационной безопасности Института государства и права Российской академии наук, доктор юридических наук, профессор.

\*\* **Peculiarities of the Legal Regulation of Distant Work of an Employee in Russia and Abroad**

**E.V. Kholodnaya**, Associate Professor of the Department of Information Law and Digital Technologies of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL), PhD in Law.

**Reviewer: T.A. Polyakova**, Chief Researcher, Acting Head of the Department of Information Law and International Information Security of the Institute of State and Law of the Russian Academy of Sciences, Doctor of Law, Professor.