

Дистанционная работа и схожие правоотношения



Н.В. Закалюжная

доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин ФГБОУ ВПО «Брянский государственный университет имени академика И.Г. Петровского», кандидат юридических наук. Адрес: 241036, Российская Федерация, г. Брянск, ул. Бежицкая, 14. E-mail: natzaklaw@yandex.ru



Аннотация

Современное мировое пространство представляет собой новую реальность, которая преобразует не только средства взаимодействия людей, но и воздействует на принципы организации производства и трудовые взаимоотношения. В условиях модернизации и глобализации экономики появляются нестандартные формы занятости. Исследование уже сформировавшихся юридических конструкций позволяет на их основе разработать нетипичные, отвечающие современным реалиям. При этом ряд нестандартных трудовых отношений уже продолжительное время функционирует в трудовом праве, и в тоже время появляются все новые и новые нетрадиционные формы занятости. Современные методы организации делового сотрудничества и социальные коммуникации воздействуют и на сферу труда, вызвав появление новых эффективных форм занятости. Исходя из потребностей современного общества, важно сегодня учесть те изменения, которым подвергаются классические институты трудового права. Так, например, заключение трудовых договоров для выполнения конкретной работы на определенное время теперь уже не исключение, а правило. Новой эффективной формой занятости является дистанционная занятость, уже нашедшая законодательное регулирование в Российской Федерации. Модель дистанционной занятости устраняет существующие пробелы в регулировании нетипичных трудовых отношений. Сегодня важно обновлять российское трудовое право и приспосабливать его к процессу возникновения и развития новых трудовых отношений и форм организации труда. Правовой базой для этого могут в определенной степени послужить схожие правоотношения. Однако важно выявить правовую предысторию дистанционной занятости и признаки, отграничивающие ее от других схожих правовых явлений, послуживших в определенной степени прототипами телетруда. Поэтому в статье предпринята попытка анализа таких правоотношений, как режим рабочего времени, надомный труд (приводятся сходства и отличия надомного и дистанционного труда), место работы, самозанятость, работа по вызову (указывается на различные формы проявления данного труда), соглашения «ноль часов» (анализируется трудовой договор, лишенный всякого содержания), договор «минимум-максимум» (исследуется как договор, имеющий нижний и верхний предел рабочего времени) и др. Основой исследования являются нормы не только российского, но и зарубежного законодательства, в том числе и регионального, что вызвало необходимость использования критериев разграничения гражданско-правовых и трудовых правоотношений. В статье выделяются особенности дистанционной работы. Отмечается, что примеры дистанционного управления трудовыми ресурсами говорят о необходимости дальнейшей разработки положений о трудовой функции работника.



Ключевые слова

работник, работодатель, трудовой договор, надомная работа, дистанционная работа, информационно-телекоммуникационные технологии, работа по вызову.

Библиографическое описание: Закалюжная Н.В. Дистанционная работа и схожие правоотношения // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2015. № 2. С. 76–91.

JEL: K31; УДК: 349.2

Ценность дистанционной занятости как новой формы социально-трудовых отношений обусловлена содержащимся в ней потенциалом для удовлетворения потребностей общества, решения комплекса социальных проблем (таких, как трудоустройство молодого поколения, снижение уровня безработицы и др.). Как показывает практика, концепция телеработы (дистанционной работы) сформировалась достаточно давно, однако отграничение ее от другой (обычной и необычной) работы в конкретных случаях встречает определенные затруднения.

В теории можно выделить следующие основные особенности дистанционной работы:

- ее выполнение вне рамок помещений, контролируемых работодателем;
- использование в процессе работы информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования;

- выбор места выполнения работы самим работником или по согласованию с ним.

Примеры дистанционного управления трудовыми отношениями говорят о необходимости дальнейшей разработки положений о трудовой функции работника. Может отличаться и частота выполнения работы вне традиционного места работы. Большинство тех, кто работает вне помещений работодателя и использует информационно-телекоммуникационные системы, основную часть своего рабочего времени все же проводит в помещениях, подконтрольных работодателю. Работа вне обычного места работы занимает лишь несколько дней в месяц: 5–6 дней в месяц¹, 1 день в неделю² и т.д. Иногда сотрудники отдельных компаний или профессий работают удаленно больше времени (например, сотрудники британского страхового рынка — лондонского «Ллойда» от 60 до 90% своего рабочего времени в целом³), но это скорее исключение из правил.

В итоге можно отметить, что пороговые значения количества времени, проводимого вне обычного места работы, определяются для целей конкретных исследований. Так, например, целесообразно рассматривать в качестве телеработников тех, кто трудится удаленно хотя бы 2 дня в неделю (для работающих полный рабочий день) или выполняет работы удаленно на регулярной основе, что используется в Рамочном соглашении о телеработе (Framework Agreement on Telework), подписанном европейскими социальными партнерами в 2002 году.

В Конвенции МОТ № 177 о надомном труде обращается внимание, что «лица со статусом наемных работников не становятся надомниками в смысле настоящей Конвенции в силу одного только факта выполнения ими время от времени работы в качестве наемных работников на дому, а не на своем обычном рабочем месте».

Исходя из того, что работа по трудовому договору может выполняться на условиях неполного рабочего времени (например, 2 дня в неделю), представляется необходимым использовать более гибкий относительный критерий. Иначе говоря, те работники, которые при работе на условиях неполного рабочего времени (к примеру, 2 дня в неделю) 90% своего рабочего времени (но менее 2 дней) проводят вне помещений работодателя, по жесткому критерию (не менее 2 дней в неделю удаленной работы для отнесения к

¹ *Olszewski P., Mokhtarian P.L.* Telecommuting Frequency and Impacts for State of California Employees // *Technological Forecasting and Social Change*. 1994. Vol. 5. P. 275–286. Цит. по: *Bailey D.E., Kurland N.B.* A Review of Telework Research: Findings, New Directions and Lessons for the Study of Modern Work // *Journal of Organizational Behavior*. 2002. Vol. 23. P. 390.

² *Edwards P., Taskin L.* The Possibilities and Limits of Telework in a Bureaucratic Environment: Lesson from the Public Sector // *New Technology, Work and Employment*. 2007. Vol. 22. P. 202.

³ *Collins M.* The (not so Simple) Case for Teleworking: a Study of Lloyd's of London // *New Technology, Work and Employment*. 2005. Vol. 20. P. 116.

телеработникам) были бы классифицированы как обычные работники, хотя специфика их труда очевидна. Критерий «значительности» времени удаленного выполнения работы является расплывчатым и, следовательно, не подходит для выработки универсального правового определения понятия дистанционной работы. Поэтому к телеработникам следует относить тех, кто выполняет работу на дому или в иных помещениях преимущественно, т.е. более половины своего рабочего времени.

Далее важно определить, использование какого оборудования и какая частота использования информационно-телекоммуникационных сетей в работе позволяют говорить о работниках именно как о дистанционных. Становится ли, например, телеработником тот, кто написал письмо или какой-нибудь отчет дома и отправил его по электронной почте работодателю? В чем существенная разница между тем, кто передает результаты труда по электронной почте, и тем, кто делает это через курьера⁴? Как быть с теми работниками, которые мыслились как противоположность новой, технологически опосредуемой работе с использованием компьютеров (например, няни) и которые иногда используют информационно-телекоммуникационные системы в своей работе⁵?

В данном случае подходы варьируются в зависимости от целей конкретного исследования. Так, некоторые считают, что для признания работы телеработой достаточно использования средств голосовой телефонии⁶. Другие признают телеработой только ту работу, которая предполагает использование Интернета или модема⁷. Третьи относят к телеработе работу при помощи компьютера или телефона с выходом в Интернет, приводя примеры работ, не относящихся к телеработе: работа с документами на дому, использование услуг курьера, звонки в офис по мобильному телефону⁸.

Кроме того, пока не выработано единого подхода к пониманию места работы при телеработе. Удаленная работа (т.е. работа вдали от контролируемых работодателем помещений) с использованием информационно-коммуникационных телесистем может выполняться не только на дому, но и в пути (как в командировках, так и при выездном характере работы), в телецентрах и телекоттеджах, в любых других местах и помещениях, если это не мешает выполнять работу надлежаще и не противоречит существу работы.

Уже в самых первых публикациях по данной тематике телеработа не сводилась только к труду на дому. Вместе с тем большинство определений были так или иначе привязаны к выполнению работы на дому, включая в себя упоминание надомного труда как главного признака телеработы, либо приводя работу на дому в качестве базового примера удаленной работы. В последнее время акцент делался на выполнении работы удаленно, независимо от конкретного места работы.

Весьма широкое распространение получило и понятие так называемых «базирующихся дома» работников (*home-anchored workers, home-based teleworkers*). Эти работ-

⁴ Huws U., Körte W., Robinson S. *Telework: Towards the Elusive Office*. Chichester, 1990. Цит по: Sullivan C. *What's in a Name? Definitions and Conceptualisations of Teleworking and Homeworking // New Technology, Work and Employment*. 2003. Vol. 18. P. 160.

⁵ Baines S., Gelder U. *What is Family Friendly about the Workplace in the Home? The Case of Self-Employed Parents and their Children // New Technology, Work and Employment*. 2003. Vol. 18. P. 223–234.

⁶ См.: Brynin M., Haddon L. *The Character of Telework and the Characteristics of Teleworkers // New Technology, Work and Employment*. 2005. Vol. 20. P. 36.

⁷ *eWork 2000: Status Report on New Ways to Work in the Information Society // URL: |http://www.eto.org.uk/twork/tw00/pdf7tw2000.pdf (дата обращения: 16.03.2013); Brynin M., Haddon L. Op.cit. P. 36.*

⁸ Garrett R.K., Danzinger J.N. *Which Telework? Defining and Testing a Taxonomy of Technology-mediated Work at a Distance // Social Science Computer Review*. 2007. Vol. 25(1). P. 30.

ники не просто работают дома, а используют дом как базу, проводя значительное количество времени вне дома по рабочим делам, например, выезжая на встречи с клиентами, читая лекции, выполняя работу на предприятиях клиентов⁹.

Иногда важно включать в содержание телеработы условие о выборе места самим работником. В Конвенции МОТ № 177 «О надомном труде» указание на выбор места работы работником содержится в статье, определяющей понятие надомного труда. В соответствии со ст. 1 Конвенции надомником признается работник, который в том числе выполняет работу «по месту жительства или в других помещениях по его выбору, но не в производственных помещениях работодателя». Подобного рода подход используется, например, в законодательстве Бельгии¹⁰. Некоторые авторы указывают даже, что выбор места работы самим работником является основным критерием отграничения надомников от остальных работников.

Используемое в Конвенции МОТ № 177 условие о выборе места работы самим работником трактуется иногда предельно жестко. Например, в докладе Европейской организации по улучшению условий жизни и работы отмечается, что по смыслу Конвенции выбор работника не должен подлежать какому-либо одобрению работодателем. Представляется, что эта позиция не учитывает, что даже возможность указаний и контроля в некоторых случаях зависит от места выполнения работы. Если даже работник может по своему усмотрению выбирать место работы, дача указаний и контроль могут стать невозможными, что дает основание работодателю отказать в переходе на телеработу. При приеме на работу работодатель предполагает выполнение соискателем работы в определенном месте (дом, любое место в определенном районе города и т.п.), и принимает решение о заключении трудового договора только при согласии претендента с условием о месте работы. Учитывая предлагаемый в большинстве источников принцип добровольности дистанционной работы, работодатель вправе при наличии действующего стандартного трудового договора отказать работнику в переходе на телеработу, в случае, если последний не соглашается на предложенное работодателем место работы. Как следствие, выбранное работником место работы, так или иначе, одобряется работодателем. Об этом говорится и в ст. 3 Европейского рамочного соглашения о телеработе (2002), согласно которому предложение одной из сторон трудового договора о переходе на телеработу может быть как отклонено, так и принято другой стороной по ее собственному усмотрению.

Но при прочих равных условиях очень сложно найти какое-либо существенное различие в условиях труда, характере и силе правовой связи с работодателем между двумя сборщиками изделий (или двумя веб-дизайнерами), один из которых по собственному усмотрению выбрал свой дом местом работы, а другой согласился (может даже и нехотя) с предложением работодателя работать на дому. Поэтому видится обоснованным использование более мягкой формулировки, например, формулировки Р. Бланпена: надомник «более или менее выбирает место работы сам»¹¹.

Множество сложных вопросов при отграничении телеработы от других видов общественного труда приводит некоторых исследователей к выводу о необходимости использования специальных определений телеработы и телеработников для целей на-

⁹ Billsberry J., Wilks L. Should We Do Away with Teleworking? An Examination of whether Teleworking can be defined in the New World of Work // *New Technology, Work and Employment*. 2007. Vol. 222. P. 176.

¹⁰ Blanpain R. Belgium // URL: <http://www.cerleuven.be/cerleuven/iel/modelmono/lab1%20belgium%202006.pdf> (дата обращения: 1.12.2012)

¹¹ Blanpain R. *Op. cit.* P. 114.

учного исследования при наличии максимально широких общих определений¹². Этот подход применяется очень часто. Причем нередко в рамках одной работы выделяются несколько групп или категорий дистанционных работников. Здесь используются как отдельные критерии, например, виды используемых информационно-телекоммуникационных систем, так и совокупность нескольких критериев, например, место работы, количество рабочего времени вне традиционного места работы и уровень использования информационно-телекоммуникационных систем¹³.

В качестве примера крайнего подхода можно привести критерии Национальной статистической службы Великобритании, которая для целей ежегодного «Обзора рабочей силы» относит к телеработникам: (а) работающих дома или использующих дом как базу хотя бы один полный день в неделю, и б) использующих для работы и телефон, и компьютер. Здесь выделяется и более узкая группа дистанционных работников, которые при указанных признаках не могут работать без использования и телефона, и компьютера¹⁴. Целесообразно отметить, что доля работников, относящихся к последней группе, составляет в Великобритании и США менее 2%¹⁵.

Для успешного решения исследовательских задач такие подходы могут быть вполне подходящими, но очевидно, что для целей правового регулирования этого недостаточно: нужно четко понимать, какие именно отношения, с участием каких субъектов регулируются. Использование информационно-коммуникационных технологий и характер выполняемой работы многим представляется признаком, позволяющим отграничивать телеработу от надомного труда¹⁶. Некоторые исследователи отмечали, что телеработники — это те же надомники, только использующие для работы новые технологии¹⁷.

Первоначально надомный труд действительно воспринимался как низкоквалифицированный ручной труд. Иллюстрацией этому служат работы как российских¹⁸, так и зарубежных авторов¹⁹. Подход к надомному труду как к низкоквалифицированному ручному труду нашел отражение в законодательстве многих государств. Примером может быть законодательство Бельгии²⁰, Трудовой кодекс Российской Федерации. В последнем весьма значительная часть норм главы о надомном труде посвящена вопросам обеспечения работника сырьем, выплаты компенсации за износ инструментов и др. Предположительно, при сборке изделий, переработке материалов и других видах ручной работы использование современных технологий вряд ли будет неотъемлемым элементом работы, во многих случаях в использовании современных технологий вообще не будет необходимости.

¹² Sullivan C. Op. cit. P. 159–164.

¹³ eWork 2000: Status Report on New Ways to Work in the Information Society; Brynin M., Haddon L. Op.cit. P. 26–27.

¹⁴ Collins M. Op.cit. P. 116.

¹⁵ Bailey D.E., Kurland N.B. Op.cit. P.383–400; Felstead A., Jewson N., Phizecklea A, Walters S. The Option to Work at Home: Another Privilege for the Favoured Few // New Technology, Work and Employment. 2002. Vol. 17. P. 204–223. Цит. по: Collins M. Op.cit. P. 116.

¹⁶ Ibid. P. 159.

¹⁷ Brocklehurs M. The Reality and Rhetoric of New Technology Homeworking: Some Lessons for Personnel Managers // Personnel Review. 1989. Vol. 18(2). Цит. по: Brynin M., Haddon L. Op.cit. P. 35.

¹⁸ См., например: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. М.: Городец, 2007. 679 с.

¹⁹ См., например: Belanger F. Workers' Propensity to Telecommute: An Empirical Study // Information and Management. 1999. Vol. 35. P. 139–153; Bailey D.E., Kurland N.B. Op.cit. P. 385.

²⁰ Blanpain R. Some Belgian and European Aspects. P. 54.

Для целей социального обеспечения законодательство США определяет надомника как работника, занимающегося ручным трудом, выполняющего работу из материалов заказчика и возвращающего ему результаты работы²¹. «Телеработа выглядела как новый феномен из-за содержания выполняемой дома работы — теперь называемой высококвалифицированной умственной работой [knowledge work] — и это отличалось от рутинного, низкооплачиваемого труда, который часто ассоциировался с надомным трудом»²².

Проводимые исследования подтверждают, что телеработники имеют более высокий образовательный уровень, чем надомники. В Великобритании, например, около 90% телеработников работают на должностях руководителей, специалистов и других должностях, требующих знаний и высокой квалификации²³. Исследования в двух бельгийских учреждениях доказали, что практически все телеработники этих учреждений имели высшее образование²⁴. Условия труда и его оплаты косвенно подтверждают этот вывод: надомники ручного труда получают в среднем почти в 2 раза меньше чем их коллеги в традиционном месте работы, в том время как средняя заработная плата надомников, занимавшихся умственным трудом, на 20% превышает средний заработок их офисных коллег²⁵. Указанное дало основание многим ученым полагать, что критерием разграничения надомного труда и телеработы должно являться использование и характер выполняемой работы.

Вместе с тем ни использование информационно-коммуникационных технологий, ни характер выполняемой работы не должны влиять на выработку понятия дистанционной работы для целей правового регулирования, поскольку возникают сложности с определением частоты использования и вида технологий, применение которых работником позволяет именовать его дистанционным. Кроме того, здесь нет объективных показателей, позволяющих провести какое-либо различие. А использование информационно-телекоммуникационных сетей или более квалифицированный характер труда не придают труду такой специфики, которая требовала бы дифференциации правового регулирования, установления разных правил для надомников и телеработников. Если предположить, что частота использования информационно-телекоммуникационных сетей сдельщиком и веб-дизайнером (работающими удаленно), равно как и квалификация их труда, существенным образом различаются, то получается, что использование в работе технологий само по себе не влечет существенного изменения характера отношений между работником и работодателем. Основной особенностью как для сдельщика, так и для веб-дизайнера является более самостоятельный, чем в традиционном трудовом правоотношении, характер труда вследствие изменения места работы.

Используя критерий применения информационно-телекоммуникационных технологий и (или) квалифицированности труда, мы столкнемся с такими случаями, когда работник, выполнявший работу дома и передававший ее результаты по электронной почте, стал использовать для передачи результатов работы курьера, вследствие чего признается уже простым надомником, а не телеработником. И это несмотря на то, что каких-либо существенных различий в содержании выполняемой работы не выкристаллизовывалось.

²¹ Stone K. V. W. Legal Protection for Atypical Employees: Employment Law for Workers without Workplaces and Employees without Employers // Berkeley Journal of Employment and Labor Law. 2006. Vol. 27. P. 26.

²² Huws U. The New Homeworkers: New Technology and the Changing Location of White Collar Work. London, 1984.

²³ Ruiz Y., Walling A. Home-Based Working Using Communication Technologies. P. 422.

²⁴ Edwards P., Taskin L. Op.cit. P. 202.

²⁵ Felstead A., Jewson N., Phizecklea A., Walters S. Working at Home: Statistical Evidence for Seven Key Hypotheses // Work, Employment and Society. Vol. 15 (2). P.288.

Место работы, а точнее, расширение мест работы, могло бы быть критерием разграничения надомного труда и телеработы. Как было показано ранее, телеработа чаще всего рассматривается как работа в любых местах, находящихся вне контроля работодателя, в то время как надомный труд в большинстве случаев определяется именно как труд на дому (в соответствии со ст. 310 Трудового кодекса Российской Федерации, надомники — это лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому). Анализ терминологии говорит о том, что удаленный характер имеет не только труд на дому (надомный труд), но также и в других помещениях, находящихся вне контроля работодателя (телеработа). Таким образом, применительно к территориальному аспекту телеработу действительно можно рассматривать как понятие более общее по отношению к надомному труду.

Однако как в правовых нормах, так и в научных исследованиях это различие все чаще не принимается во внимание и понятие надомника трактуется более широко, чем раньше. В Великобритании Национальная статистическая служба в «Обзоре рабочей силы» понимает под надомниками не только тех, кто выполняют работу дома, но и использующих дом как базу для выполнения работы²⁶. Бельгийский закон от 6 декабря 1996 г. «О надомном труде» также относит к надомникам не только трудящихся дома, но и выполняющих работу в других местах по собственному усмотрению. Аналогичный подход используется в Конвенции МОТ № 177 «О надомном труде», согласно которой надомный труд означает работу, выполняемую лицом «по месту его жительства или в других помещениях по его выбору, но не в производственных помещениях работодателя».

С одной стороны, такое смешение продиктовано объективными причинами. В самом деле, существует ли принципиальное различие между работой на дому и работой, например, в библиотеке, парке? Более важно, что работа выполняется удаленно, вне контролируемых работодателем помещений, что существенно повышает самостоятельность труда (например, в части правильного распределения рабочего времени для своевременного выполнения работы), ответственность работника (например, за соблюдение требований охраны труда). Все это в значительной степени трансформирует трудовое правоотношение и требует дифференциации правового регулирования.

На основе анализа законодательства ЕС можно сделать вывод, что отдельного внимания заслуживает проблема возможности заключения трудового договора без указания места работы — так называемого «удаленного доступа». При этом в Конвенции МОТ № 177 «О надомном труде» говорится, что работа «в удаленном доступе» надомным трудом не признается.

Таким образом, получается, что надомный труд и дистанционная работа являются нетипичными трудовыми отношениями по одним и тем же критериям. Именно поэтому многие именовали в свое время телеработников электронными надомниками. Но очевидно, что даже терминологически понятие «надомный» труд имеет более узкое значение. Некоторые авторы еще до изменений действующего Трудового кодекса указывали на необходимость использования более широкого определения — «дистанционная» работа²⁷. В свете сегодняшнего реформирования трудового законодательства однозначно, что верным уже будет только использование специального термина — дистанционная работа для соответствующего вида работ.

²⁶ Ruiz Y., Walling A. Op.cit. P. 2.

²⁷ Моцная О. Нетипичные формы трудовой занятости // Вопросы трудового права. 2009. № 8. С. 40–42.

Следующим аспектом исследования в теоретико-правовом плане станет анализ отношения самозанятости и телеработы в рамках эволюционного процесса трудовых отношений. В соответствии с первым подходом в понятие телеработы включается как работа по трудовому договору, так и труд самозанятых. Этот подход используется Национальной статистической службой Великобритании²⁸ (при этом 62% телеработников, понимаемых широко, являются самозанятыми²⁹), авторами отчета Европейской организации по улучшению условий жизни и работы и во многих специальных исследованиях³⁰.

Согласно второму подходу телеработниками считаются только те лица, которые обладают статусом работников в соответствии с национальным трудовым законодательством и судебной практикой. Именно так трактуется понятие надомника в Конвенции МОТ № 177 «О надомном труде», понятие телеработника в основном европейском акте, регулирующем телеработу — рамочном Соглашении о телеработе (2002) и во многих научных работах. Некоторые авторы не проводят столь четкого различия, но отмечают, что самозанятых «телеработников» необходимо рассматривать и исследовать отдельно от телеработников, имеющих статус работников³¹.

Как видно, для целей правового регулирования иного подхода, чем используемый в Конвенции и Соглашении, не существует. Иначе произошло бы безграничное расширение сферы действия норм трудового права, что не всегда соответствовало бы как существу правоотношений, так и интересам сторон. Получается, что вопрос состоит в способах определения границы между самозанятыми «телеработниками» и телеработниками, труд которых должен регулироваться нормами трудового права. Как отмечает Дж. Давидов, разграничение работников–независимых подрядчиков «представляет собой основную проблему, часто описываемую как «краеугольный камень трудового права»³². Весьма остро эта проблема стоит для «нетипичных» работников, в отношениях с которыми базовые элементы трудового правоотношения претерпевают существенные изменения.

В большинстве государств — участников Европейского Союза разграничение работников и самозанятых проводится в зависимости от того, исполняется ли работа по указанию и под контролем работодателя (т.е. под его властью). Однако любая работа в принципе так или иначе выполняется под контролем работодателя (заказчика), поэтому определить статус лица, выполняющего работу, в каждом конкретном случае бывает весьма затруднительно. Если телеработника от обычного работника отличает только место работы (а такие признаки, как обязанность работать, контроль и т.д. остаются), то суды не склонны рассматривать удаленных работников как самостоятельных, т.е. не состоящих в трудовых отношениях. С другой стороны, если при этом уровень интеграции работника в организацию более низок (например, есть свобода выбора — выполнять работу или нет, в какие именно периоды работать), то существует значительный риск констатации отсутствия трудовых отношений. В иностранной литературе нам также не

²⁸ Ruiz Y., Walling A. Op. cit. P. 1.

²⁹ Ibid. P. 3.

³⁰ Billsberry J., Wilks L. Op. cit. P. 170–171.

³¹ Standen P., Daniels K., Lamond D. The Home as a Workplace: Work-Family Integration and Psychological Well-Being in Telework // Journal of Occupational Health Psychology. 1999. Vol. 4(4). P. 368–381. Цит. по: Sullivan C. Op. cit. P. 162–163.

³² Davidov G. The Three Axes of Employment Relationships: a Characterization of Workers in Need of Protection // University of Toronto Law Journal. 2002. Vol. 52. P. 3.

удалось найти пока четких критериев разграничения трудовых и гражданско-правовых правоотношений.

Отсутствие единых критериев разграничения зависимого и независимого труда привело к тому, что в Конвенции МОТ № 177 «О надомном труде» решение вопроса об отнесении лица к категории надомника, отдается на откуп государствам-участникам Конвенции. В соответствии со ст. 1 надомником не является лицо, которые располагает «такой степенью автономии и экономической независимости, которая необходима для того, чтобы считать его независимым работником в соответствии с национальным законодательством или судебными решениями».

При отсутствии четкого понимания различий между трудовыми и гражданско-правовыми правоотношениями остается только использовать имеющиеся критерии разграничения гражданско-правовых и трудовых правоотношений. Перед выходом в свет законодательных изменений в сфере дистанционной занятости А.Е. Коркин предлагал, в частности, следующее определение телеработы: «Телеработа представляет собой работу физического лица по трудовому договору, выполняемую на дому или в иных помещениях по собственному выбору этого лица (но не в помещениях работодателя) более половины своего рабочего времени»³³.

Обосновывается это тем, что в силу более индивидуального характера труда телеработников уменьшается их организационная зависимость от работодателя, существенно меняется организационный критерий трудового правоотношения: работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка работодателя лишь частично, при этом он может самостоятельно определять способы, место и (или) время выполнения своей работы³⁴. При телеработе может снижаться значение признака личного выполнения работы, нередко привлечение к выполнению работы третьих лиц не только допускается законодательством, но и совершенно приемлемо для работодателя. В определенной мере это становится возможным за счет изменения характера обязательства при телеработе. Однако нельзя согласиться с тем, что на законодательном уровне нужно закреплять норму о том, что телеработник (дистанционный работник) должен именно более половины своего рабочего времени трудиться на дому или в иных помещениях по собственному выбору этого лица (но не в помещениях работодателя).

Схожими с дистанционными отношениями в трудовом праве являются отношения работы по вызову. Однако понятием «работа по вызову» обозначаются различные явления, например, это работа по обычному трудовому договору, которым работнику устанавливается особый вид рабочего времени. По условиям такого договора работник в течение определенного времени в дополнение к установленному рабочему времени (или вместо определенной части рабочего времени) обязан оставаться доступным для работодателя и быть готовым приступить к исполнению своих трудовых обязанностей, при этом работник фактически может и не выполнять какой-либо работы, заниматься собственными делами (даже спать)³⁵.

³³ Коркин Е.А. Отношения по применению нетипичного труда: понятие, виды, общие вопросы правового регулирования: дис... канд. юрид. наук. СПб., 2012. С. 73.

³⁴ См.: Шабанова М.А. Особенности правового регулирования нетипичных трудовых договоров: дис... канд. юрид. наук. Ярославль, 2008. С. 156.

³⁵ Houseman S. Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Establishment Survey // Industrial and Labor Relations Review. 2001. Vol. 55. P. 151; Hours of Work: From Fixed to Flexible? Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. Geneva: International Labor Office, 2005. P. 18; McCann D. The Role of Work/Family Discourse in Strengthening

В то же время на работника налагаются различного рода ограничения, например, присутствие в определенной местности (иногда от работника требуется нахождение в помещениях работодателя). Примерами таких работников могут быть дежурные врачи, сторожа, преподаватели. Особенность такого вида работы заключается лишь в трудностях с определением правовой природы времени, в течение которого работник фактически не работает, но должен быть готов к выполнению работы. Это время может определяться как рабочее (с оплатой в полном объеме), либо как время отдыха (без выплаты какого-либо вознаграждения), либо квалифицироваться как особый тип рабочего времени с частичной оплатой. Одним из ключевых критериев для определения правовой природы времени ожидания во многих странах является обязательность присутствия на рабочем месте: если работник вправе выбирать свое местонахождение, то такое время не включается в рабочее и не оплачивается; если же работник должен присутствовать в помещениях работодателя или в ином месте по его указанию, то соответствующее время признается рабочим и оплачивается соответственно. Именно последний подход был применен Судом Европейского Союза (European Court of Justice) в 2003 г.³⁶

Работой по вызову именуется и специфический вид труда, характеризующийся привлечением работника к труду только по инициативе работодателя и только в том случае, когда это необходимо последнему³⁷. Работа в таком режиме выполняется на основании договоров, получивших в зарубежной литературе наименование соглашения «ноль часов». По условиям указанного соглашения работодатель не обязан предоставлять работнику работу и не несет ответственности за необеспечение работника работой (например, в виде уплаты определенной компенсации)³⁸. Минимальная продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени не согласовываются. Возможна ситуация, при которой работа не будет предоставлена вообще, что лишает работника каких-либо гарантий занятости и получения заработка. Здесь, в отличие от телеработы, работы при использовании режимов гибкого рабочего времени, у работника практически отсутствует свобода выбора места и времени работы. Работодатель, напротив, получает максимальную свободу относительно того, когда и как использовать труд работника. В связи с этим в научной литературе оправданно отмечается, что работа по вызову (по договорам «ноль часов») — самая нестабильная форма занятости³⁹.

Соглашения «ноль часов» можно разделить на два типа: в соответствии с первым работник обязан выполнять работу по вызовам работодателя, второй тип предполагает право работника отказаться от работы по конкретному вызову. В обоих случаях отсутствует характерная для трудового договора обычного типа обязанность работодателя предоставить работу.

Traditional Working Time Laws: Some Lessons from the On-Call Work Debate // *Work, Family and the Law*. 2005. Vol. 23(1). P. 133–134.

³⁶ См.: *Landeshauptstadt Kiel v Jaeger* (№ C-151/02, 2003) и *Sindicato Médicos Publica (SIMAP) v Valenciana* (№ C-303/98, 2000).

³⁷ *Cohany S.R.* Workers in Alternative Employment Arrangements. P. 3, 8; *Vanmarcke K. et al.* The Flexibility by atypical Labor Agreements. P.9; *Houseman S.* Op. cit. P.151; OECD Employment Outlook: Taking the Measure of Temporary Employment. Paris: Organization for Economic Cooperation and Development, 2002. P. 170.

³⁸ *Burchell B., Deakin S., Honey S.* The Employment Status of Individuals. P. 21; *Hellmark A.B.* Report Finds High Level of Unionisation among Immigrants // European Industrial Relations Observatory On-line. 2004 // URL: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/07/feature/se0407103f.htm> (дата обращения: 1.04.2013).

³⁹ *Burchell B., Deakin S., Honey S.* Op. cit. P. 91.

В ситуации, когда работник вправе отказаться от работы по конкретному вызову, говорить о соглашении «ноль часов» как о трудовом договоре (гражданско-правовом договоре о выполнении работ или оказании услуг) становится некорректным: по такому соглашению работодатель и работник вообще не обязаны ни предоставлять работу, ни предоставлять свой труд соответственно. Как иногда правомерно отмечают в литературе «так называемый договор «ноль часов» имеет действие трудового договора, лишённого всякого содержания»⁴⁰. Предмет договора «ноль часов», таким образом, сводится к установлению условий возможного сотрудничества сторон в дальнейшем. При этом такой договор не является даже предварительным, так как по предварительному договору стороны обязуются заключить в будущем договор на согласованных условиях. Данная обязанность обеспечивается в гражданском праве возможностью каждой из сторон требовать понуждения другой стороны к заключению договора и возмещения убытков, причиненных уклонением другой стороны от заключения основного договора⁴¹. В ситуации с соглашением «ноль часов» обязанности по заключению основного договора у сторон не возникает. То обстоятельство, что работник не связан обязанностью приступить к работе, свидетельствует об отсутствии трудового договора, хотя в литературе можно встретить и диаметрально противоположное мнение.

Соглашения «ноль часов» с правом работника отказаться от работы имеют определенное сходство с выделяемыми в гражданском праве организационными (или генеральными, рамочными) договорами. К ним относят договоры об организации перевозок, соглашения об организации взаимных расчетов участников межбанковских операций по будущим сделкам купли-продажи валюты или ценных бумаг⁴². Так, Е.А. Суханов определяет, что генеральные договоры отличаются от предварительных «прежде всего отсутствием принудительно осуществляемой обязанности заключения» локальных договоров⁴³. В.А. Белов указывает, что организационные (генеральные) договоры «не регулируют конкретных юридических отношений, но в той или иной степени предопределяют их содержание»⁴⁴.

Все указанное в полной мере относится и к соглашениям «ноль часов». Из изложенного видно, что соглашение «ноль часов» с правом работника отказаться от работы представляет собой определенную предварительную договоренность об условиях выполнения работы и ее оплаты. Данные условия могут определять содержание заключаемых сторонами в дальнейшем трудовых договоров, однако ни одна из сторон этими условиями не связана (в отличие от предварительного договора) и вправе отказаться от заключения конкретного трудового договора. Соглашения такого рода можно называть рамочными трудовыми соглашениями.

Важное отличие договора «ноль часов» без права работника отказаться от работы по конкретному вызову от традиционного трудового договора состоит в отсутствии обязанности работодателя предоставить работу, при этом работник обязан выполнять работу по требованию работодателя.

⁴⁰ The Employment Relationship: An Annotated Guide to ILO Recommendation No. 198. International Labour Organization. 2007 // URL: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/guide-recl98.pdf> (дата обращения: 5.04.2013).

⁴¹ Ст. 429, 445 Гражданского кодекса Российской Федерации.

⁴² См.: Гражданское право: В 4 т. Т. III: Обязательственное право. Учебник / Отв. ред. Е.А. Суханов. М.: Волтерс Клувер, 2004. 766 с. (глава 38, автор главы — Е.А. Суханов); Белов В.А. Гражданское право. Общая и особенная части. Учебник. М.: Центр ЮРИНФОР, 2003. С. 178.

⁴³ Гражданское право: В 4 т. Т. III: Обязательственное право. (глава 38, автор главы — Е.А. Суханов).

⁴⁴ См.: Белов В.А. Указ. соч. С. 179.

Кроме того, заключение соглашения «ноль часов» без права отказа от поручения работодателя влечет ограничение, и порой весьма существенное, прав работника. Работник может быть вынужден ограничивать свое передвижение, выбор времени и места отдыха, соблюдать требования к внешнему виду, не употреблять спиртное и т.п.⁴⁵ Все перечисленное, особенно учитывая экономическое равенство работника и работодателя, требует предоставления работнику прав, гарантий, компенсирующих такой нестабильный характер занятости. Однако защита интересов работников возможна, как представляется, только принятием норм, которые превращают соглашение из безвозмездного и односторонне обязывающего в возмездное и двусторонне обязывающее. Например, ограничения прав работника в период ожидания могут быть компенсированы выплатой определенного вознаграждения (размер оплаты может варьироваться от жесткости накладываемых на работника ограничений), а на работодателя может быть возложена обязанность оплачивать определенный минимум рабочих часов, независимо от факта использования труда работника.

При подобном регулировании договоров «ноль часов» без права работника отказаться от выполнения работы по конкретному вызову эти соглашения фактически будут «превращены» в договоры «минимум-максимум», о которых речь пойдет далее.

В качестве одной из форм работы по вызову рассматривается работа по договорам «минимум-максимум» («min-max contracts»). Согласно данным договорным конструкциям, работникам устанавливается нижний предел рабочего времени, отработку которого должен обеспечить работодатель, а также верхний предел рабочих часов, отработка которых — при наличии соответствующих поручений работодателя — составляет обязанность работника. Если работодатель привлекает работника к работе менее установленного минимума, работнику должно быть выплачено вознаграждение как если бы он отработал оговоренный минимум времени.

Случай с договорами «минимум-максимум» похож на регулирование неполного рабочего времени при работе в режиме гибкого рабочего времени (ст. 93 и 102 Трудового кодекса РФ). Параметром, по которому договоры «минимум-максимум» не укладываются в рамки действующего российского закона, является то, что начало, окончание и общая продолжительность рабочего дня определяются не по соглашению сторон (как это имеет место в случае с работой в режиме гибкого рабочего времени), а единолично работодателем, хотя и в установленных сторонами пределах. Защита прав работников в таких отношениях должна строиться в рамках общих норм, направленных на обеспечение адекватного уровня прав и гарантий для работников с неполным рабочим временем с использованием специальных норм, учитывающих особенности труда по договорам «минимум-максимум». В настоящее время целесообразно допустить использование только рамочных трудовых соглашений, по которым работник вправе отказаться от работы по конкретному вызову работодателя.

Временный характер труда часто рассматривается как один из признаков работы по вызову. В ряде стран регулирование работы по вызову схоже с регулированием трудовых отношений на срок: использование работы по вызову допускается только в случае невозможности установления отношений на неопределенный срок и (или) только в определенных случаях. Как пример можно привести Норвегию, Италию и Швецию. На практике отношения с работниками по вызову могут быть установлены на неопределенный срок. Сами работники могут воспринимать свою работу как постоянную⁴⁶.

⁴⁵ *Schwartz L.* Comment: Reforming the Fair Labor Standards Act: Recognizing On-Call Time as a Distinct Category of Compensable Work // *University of San Francisco Law Review*. 2005. Vol. 40. P. 218.

⁴⁶ *Burchell B., Deakin S., Honey S.* Op. cit. P. 55.

Фактически сложившаяся в Российской Федерации система нетипичных трудовых отношений в период глобализации экономики и развития информационно-коммуникационных систем предопределила дальнейшее правовое регулирование общественных отношений. Так, 19 апреля 2013 г. вступил в силу Федеральный закон от 5 апреля 2013 г. № 60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», в соответствии с которым в Трудовом кодексе РФ появилась новая глава 49.1, посвященная регулированию труда дистанционных работников. В нашей стране это «первая ласточка» в процессе легализации нестандартной занятости, которая повлекла за собой возрастающий интерес к основам правового урегулирования статуса участников дистанционных отношений и характера взаимосвязей между ними.

Дистанционная занятость — это наиболее быстроразвивающаяся форма занятости, которая трансформируется в целый ряд разновидностей гибкой трудовой деятельности. Во всех ведущих странах с каждым годом растет число дистанционно занятых на работе сотрудников. Так, например, в исследованиях Института персонала и развития (Chartered Institute of Personnel and Development), указывалось, что к 2014 г. прогнозируется увеличение числа дистанционно занятых работников — до 30% европейцев и до 20% американцев⁴⁷.

Выделенная специфика дистанционной работы и схожих отношений позволяют перейти к раскрытию содержания правовых связей между работниками и работодателями внутри самой дистанционной занятости. Правовое положение работника в нетипичном трудовом правоотношении само по себе вызывает интерес, а после соответствующих законодательных изменений о дистанционной работе в особенности. Кроме того, одним из следующих этапов развития российского трудового законодательства может стать установление возможности работать и дистанционно, и стационарно в рамках одного трудового правоотношения.



Библиография

- Белов В.А. Гражданское право. Общая и особенная части: учебник. М.: Центр ЮрИнфоР, 2003. 960 с.
- Гражданское право: В 4 т. Т. III: Обязательственное право: учебник / Отв. ред. Е.А. Суханов. М.: Волтерс Клувер, 2004. 766 с.
- Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. М.: Городец, 2007. 679 с.
- Мощная О. Нетипичные формы трудовой занятости // Вопросы трудового права. 2009. № 8. С. 37–43.
- Baines S., Gelder U. What is Family Friendly about the Workplace in the Home? The Case of Self-Employed Parents and their Children // *New Technology, Work and Employment*. 2003. Vol. 18. P. 223–234.
- Bailey D.E., Kurland N.B. A Review of Telework Research: Findings, New Directions, and Lessons for the Study of Modern Work // *Journal of Organizational Behavior*. 2002. Vol. 23. P. 383–400.
- Belanger F. Workers' Propensity to Telecommute: An Empirical Study // *Information and Management*. 1999. Vol. 35. P. 139–153.
- Billsberry J., Wilks L. Should We Do Away with Teleworking? An Examination of whether Teleworking Can be Defined in the New World of Work // *New Technology, Work and Employment*. 2007. Vol. 22. P. 170–176.
- Brocklehurs M. The Reality and Rhetoric of New Technology Homeworking: Some Lessons for Personnel Managers // *Personnel Review*. 1989. Vol. 18(2). P. 212–220.

⁴⁷ <http://www.cipd.co.uk>

- Brynin M., Haddon L. The Character of Telework and the Characteristics of Teleworkers // *New Technology, Work and Employment*. 2005. Vol. 20. P. 35–42.
- Collins M. The (Not so Simple) Case for Teleworking: a Study of Lloyd's of London // *New Technology, Work and Employment*. 2005. Vol. 20. P. 110–118.
- Davidov G. The Three Axes of Employment Relationships: a Characterization of Workers in Need of Protection // *University of Toronto Law Journal*. 2002. Vol. 52. P. 1–11.
- Edwards P., Taskin L. The Possibilities and Limits of Telework in a Bureaucratic Environment: Lessons from the Public Sector // *New Technology, Work and Employment*. 2007. Vol. 22. P. 202–218.
- Felstead A., Jewson N., Phizecklea A, Walters S. The Option to Work at Home: Another Privilege for the Favoured Few // *New Technology, Work and Employment*. 2002. Vol. 17. P. 204–223.
- Garrett R., Danzinger J. Which Telework? Defining and Testing a Taxonomy of Technology-mediated Work at a Distance // *Social Science Computer Review*. 2007. Vol. 25(1). P. 30–38.
- Houseman S. Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Establishment Survey // *Industrial and Labor Relations Review*. 2001. Vol. 55. P. 151–164.
- McCann D. The Role of Work/Family Discourse in Strengthening Traditional Working Time Laws: Some Lessons from the On-Call Work Debate // *Work, Family and the Law*. 2005. Vol. 23. P. 133–139.
- Olszewski P., Mokhtarian P. Telecommuting Frequency and its Impacts for State of California Employees // *Technological Forecasting and Social Change*. 1994. P. 275–286.
- Schwartz L. Comment: Reforming the Fair Labor Standards Act: Recognizing On-Call Time as a Distinct Category of Compensable Work // *University of San Francisco Law Review*. 2005. Vol. 40. P. 211–219.
- Standen P., Daniels K., Lamond D. The Home as a Workplace: Work-Family Integration and Psychological Well-Being in Telework // *Journal of Occupational Health Psychology*. 1999. Vol. 4. P. 368–381.
- Stone K.V.W. Legal Protection for Atypical Employees: Employment Law for Workers without Workplaces and Employees without Employers // *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*. 2006. Vol. 27. P. 23–29.
- Sullivan C. What's in a Name? Definitions and Conceptualisations of Teleworking and Homeworking // *New Technology, Work and Employment*. 2003. Vol. 18. P. 159–164.
-

Distant Work and Similar Relations



Natal'ya V. Zakaluzhnaya

Associate Professor, Department of Civil Law Sciences, Ivan Petrovsky Bryansk State University, Candidate of Juridical Sciences. Address: 14 Bezhitskaya Str., Bryansk, 241036, Russian Federation. E-mail: natzaklaw@yandex.ru



Abstract

Modern global space is a new reality that improves not only the means of people's interactions but influences the principles of organizing the production and labor relations. Under the conditions of economic modernization and globalization, some non-standard forms of employment have been appearing. The research of already formed legal patterns allows working out non-typical ones meeting the needs of the modern world. Thus, non-typical legal relations have already been functioning for a long time in labor law and at the same time more and more new non-traditional forms of employment appear. Modern methods of organizing business cooperation and social communication influence the sphere of labor cause to appear new effective forms of employment. Because of the demands of modern society, it is important to consider these changes that some classic institutions of labor law are exposed to. For example, concluding employment agreements for performing specific work for a certain period of time now is not an exception but a rule. A new effective form of employment is a distant employment that has already found legal regulation in this country. The model of distant employment eliminates the existing gaps in regulating non-typical labor relationship. Today it is important to renew the Russian labor

law and adjust it to the process of appearing and developing new labor relations and forms of labor organization. Similar relations can serve as a legal base to a certain extent. However, it is important to disclose legal background of distant employment and features separating it from other similar legal phenomena that have become a prototype of distance employment to a certain extent. Thus, an attempt of the analysis of relations has been taken in this article such as: working hours, work at home (similarities and differences of home and distant labor are given), working place, self-employment, work by call (different forms of such labor are shown), an agreement “zero hours” (a labor treaty without any content is analyzed), a treaty “minimum-maximum” and others. The basis for the research is the norms not only of Russian but foreign legislation. In this work, special aspects of distant work are defined. It is noted that the examples of distant management of labor resources demand the further development of regulations of worker’s labor function.



Keywords

employee, employer, employment agreement, work at home, distant work, information telecommunication technologies, work by call.

Citation: Zakaluzhnaya N.V. (2015) Distant Work and Similar Relations. *Pravo. Zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki*, no 2, pp. 76–91 (in Russian).



References

- Bailey D.E., Kurland N.B. (2002) A Review of Telework Research: Findings, New Directions, and Lessons for the Study of Modern Work. *Journal of Organizational Behavior*, vol. 23, pp. 383–400.
- Baines S., Gelder U. (2003) What is Family Friendly about the Workplace in the Home? The Case of Self-Employed Parents and their Children. *New Technology, Work and Employment*, vol. 18, pp. 223–234.
- Belanger F. (1999) Workers’ Propensity to Telecommute: An Empirical Study. *Information and Management*, vol. 35, pp. 139–153.
- Belov V.A. (2003) *Grazhdanskoe pravo. Obshchaya i osobennaya chast. Uchebnik* [Civil Law. General and Particular Parts. Textbook]. Moscow: YurInfoR, 960 p. (in Russian)
- Billsberry J., Wilks L. (2007) Should We Do Away with Teleworking? An Examination of whether Teleworking Can be Defined in the New World of Work. *New Technology, Work and Employment*, vol. 22, pp. 170–176.
- Brocklehurs M. (1989) The Reality and Rhetoric of New Technology Homeworking: Some Lessons for Personnel Managers. *Personnel Review*, vol. 18 (2), pp. 212–220.
- Brynin M., Haddon L. (2005) The Character of Telework and the Characteristics of Teleworkers. *New Technology, Work and Employment*, vol. 20, pp. 35–42.
- Collins M. (2005) The (not so Simple) Case for Teleworking: a Study of Lloyd’s of London. *New Technology, Work and Employment*, vol. 20, pp. 110–118.
- Davidov G. (2002) The Three Axes of Employment Relationships: a Characterization of Workers in Need of Protection. *University of Toronto Law Journal*, vol. 52, pp. 1–11.
- Edwards P., Taskin L. (2007) The Possibilities and Limits of Telework in a Bureaucratic Environment: Lessons from the Public Sector. *New Technology, Work and Employment*, vol. 22, pp. 202–218.
- Felstead A., Jewson N., Phizecklea A, Walters S. (2002) The Option to Work at Home: Another Privilege for the Favored Few. *New Technology, Work and Employment*, vol. 17, pp. 204–223.
- Garrett R., Danzinger J. (2007) Which Telework? Defining and Testing a Taxonomy of Technology-mediated Work at a Distance. *Social Science Computer Review*, vol. 25(1), pp. 30–38.
- Houseman S. (2001) Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Establishment Survey. *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 55, pp. 151–164.
- Kurennoy A.M., Mavrin S.P., Khokhlov E.B. (2007) *Kommentariy k Trudovomu kodeksu Rossiyskoy Federatsii* [Commentary to Russian Federation Labor Law]. Moscow: Gorodets, 679 p. (in Russian)
- McCann D. (2005) The Role of Work/Family Discourse in Strengthening Traditional Working Time Laws: Some Lessons from the On-Call Work Debate. *Work, Family and the Law*, vol. 23(1), pp. 133–139.

Motsnaya O. (2009) Netipichnye formy trudovoy zanyatosti [Atypical Forms of Employment]. *Voprosy trudovogo prava*, no 8, pp. 37–43 (in Russian)

Olszewski P., Mokhtarian P.L. (1994) Telecommuting Frequency and Impacts for State of California Employees. *Technological Forecasting and Social Change*, vol. 45, issue 3, pp. 275–286.

Schwartz L. (2005) Comment: Reforming the Fair Labor Standards Act: Recognizing On-Call Time as a Distinct Category of Compensable Work. *University of San Francisco Law Review*, vol. 40, pp. 211–219.

Standen P., Daniels K., Lamond D. (1999) The Home as a Workplace: Work-Family Integration and Psychological Well-Being in Telework. *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 4, pp. 368–381.

Stone K.V.W. (2006) Legal Protection for Atypical Employees: Employment Law for Workers without Workplaces and Employees without Employers. *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, vol. 27, pp. 23–29.

Sukhanov E.A. (ed.) (2004) *Grazhdanskoe pravo: v 4 tomach. T. III: Obyazatel'stvennoe pravo. Ucheb-nik* [Civil Law in 4 vols. Vol. 3. Obligatory Law. Textbook]. Moscow: Volters Kluwer, 766 p. (in Russian)

Sullivan C. (2003) What's in a name? Definitions and Conceptualisations of Teleworking and Home-working. *New Technology, Work and Employment*, vol. 18, pp. 159–164.