

## ЭЛЕКТРОННОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

**Туманов Александр Александрович**

Ведущий юрисконсульт Юридического управления  
Уральского банка ОАО «Сбербанк России» (Екатеринбург),  
e-mail: taa221290@gmail.com

*Правовая регламентация способов электронного взаимодействия работника и работодателя рассматривается в качестве одной из перспектив реформирования трудового законодательства с учетом общей тенденции к правовому урегулированию вопросов использования электронных ресурсов в различных отраслях российского законодательства. Сформулированы предпосылки для выработки самостоятельной концепции электронного взаимодействия сторон трудового отношения. Перечислены причины длительного отказа законодателя от закрепления принципов такого взаимодействия. Предлагается рассматривать электронное взаимодействие работника и работодателя в качестве универсального способа обмена информацией наряду с устной и письменной формой этого взаимодействия.*

*Ключевые слова: электронное взаимодействие работника и работодателя, процедурные нормы, информационное взаимодействие, дистанционная работа*

## ELECTRONIC INTERACTION IN LABOUR RELATIONS

**Tumanov Alexander**

Sberbank of Russia (Yekaterinburg),  
e-mail: taa221290@gmail.com

*The formalization of methods of electronic interaction between the employee and the employer is regarded as one of the prospects of the labour law reform, taking into account a common trend to regulate the use of electronic resources in various branches of the Russian legislation. The basic preconditions for development of the concept of electronic interaction in labour relations are formulated. The author clarifies why the legislator has refused to establish the principle of such interaction for a long time. It is proposed to consider electronic interaction of the employee and the employer as a universal method for exchanging information along with oral and written forms of this interaction.*

*Key words: electronic interaction of the employee and the employer, procedural rules, information interaction, teleworking*

В доктрине трудового права сегодня отсутствуют положения, позволяющие констатировать наличие четкой концепции электронного взаимодействия сторон трудовых отношений, а также не дается анализ способов такого взаимодействия. Как отмечает С. Ю. Головина, «анализ российского законодательства неизбежно приводит к выводу о том, что потенциал информационно-коммуникационных технологий пока не используется в полной мере для свободного обмена трудово-правовой информацией, особенно между субъектами трудового правоотношения... Представляется, что трудовое законодательство пока не в полной мере использует потенциал интернет-ресурсов и в связи с этим нуждается в модернизации правил, касающихся информационного обеспечения субъектов трудового права. Современные технологии органи-

зации наемного труда и управления персоналом диктуют необходимость правовой регламентации инновационных способов использования информационных и телекоммуникационных технологий»<sup>1</sup>.

Можно утверждать, что в научной среде лишь предпринимаются попытки охарактеризовать общие положения, касающиеся использования информационно-телекоммуникационных технологий в трудовом праве, приводятся примеры такого использования, а также определяются пути их дальнейшего развития<sup>2</sup>.

Кроме того, ученые и практики по достоинству оценили новеллы трудового права, посвященные труду дистанционных работников (гл. 49<sup>1</sup> ТК РФ). Вместе с тем указаны и некоторые недостатки нового юридического института. Так, законодательные положения гл. 49<sup>1</sup> ТК РФ не имеют под собой научной базы, а являются результатом ситуативного нормотворчества: потребовалось скорейшее урегулирование новой разновидности трудовых отношений.

Исходя из сказанного и учитывая уровень развития информационных технологий и степень их распространенности сегодня, следует констатировать, что необходимость юридической регламентации использования электронных средств взаимодействия работника и работодателя объективно назрела. Об этом свидетельствует также возрастание количества судебных споров, в которых факты использования тех или иных электронных средств не просто являются сопутствующими обстоятельствами, а входят в предмет доказывания по делу<sup>3</sup>. В сложившейся ситуации правовой неопределенности суды пытаются разрешать споры, исходя из общих положений трудового законодательства, что может привести к негативным материальным и процессуальным последствиям.

Проблема отсутствия системного регулирования вопросов, связанных с использованием сторонами трудового отношения электронных средств взаимодействия, усугубляется еще и тем, что многочисленные изменения, вносимые в законодательство иных отраслей российского права, в большей или меньшей степени касаются использования электронных средств субъектами этой отрасли<sup>4</sup>. Только в 2015–2016 гг. приняты или будут приняты законы, которые связаны с информационной стороной жизни каждого человека.

Так, в 2014 г. Европейский Суд по правам человека вынес решение, согласно которому гражданам стран ЕС предоставляется право обращаться к любым поисковым системам в информационно-телекоммуникационной сети Интернет с просьбой удалить те или иные ссылки на материалы, касающиеся частной информации о заяви-

<sup>1</sup> Головина С. Ю. Использование информационно-коммуникационных технологий в трудовом праве // Рос. ежегодник трудового права. 2011. № 7. С. 2.

<sup>2</sup> Там же.

<sup>3</sup> См., например: апелляционное определение Свердловского областного суда от 20 ноября 2015 г. по делу № 33-16958/2015; определение Курского областного суда от 1 июля 2014 г. по делу № 33-1597/2014; решение Димитровградского городского суда Ульяновской области от 22 августа 2013 г. по делу № 2-1738/2013; решение Кировского районного суда г. Екатеринбурга от 16 июля 2015 г. по делу № 2-4409/2015; решение Приволжского районного суда г. Казани от 11 июня 2014 г. по делу № 2-3092/2014 и др. // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>4</sup> Такие изменения в некоторых случаях носят фундаментальный характер. Речь идет, например, о поправках, внесенных в АПК РФ, ГПК РФ и Федеральный закон «Об исполнительном производстве» и касающихся возможности изготовления исполнительных листов в электронной форме (О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 8 марта 2015 г. № 41-ФЗ // СЗ РФ. 2015. № 10. Ст. 1411).

телях, чтобы затруднить ее поиск (при этом сама информация не будет удалена)<sup>1</sup>. В связи с этим в середине 2015 г. в России были приняты поправки в Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации»<sup>2</sup> и ст. 29 и 402 Гражданского процессуального кодекса РФ, которые узаконили «право на забвение» для российских граждан. Так, согласно ст. 10<sup>3</sup> Закона об информации оператор поисковой системы по требованию физического лица (заявителя) обязан прекратить выдачу сведений об указателе страницы сайта в сети Интернет, позволяющих получить доступ к информации о заявителе, распространяемой с нарушением законодательства Российской Федерации, являющейся недостоверной, а также неактуальной, утратившей значение для физического лица в силу последующих событий или его действий<sup>3</sup>. Данные законодательные изменения вступили в силу 1 января 2016 г.

Другой пример. Федеральным законом от 21 июля 2014 г. № 242-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части уточнения порядка обработки персональных данных в информационно-телекоммуникационных сетях» внесены изменения в Закон об информации и Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных». Теперь при сборе персональных данных, в том числе посредством Интернета, оператор обязан обеспечить запись, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение персональных данных граждан Российской Федерации с использованием баз данных, находящихся на территории РФ. Кроме того, создается автоматизированная информационная система «Реестр нарушителей прав субъектов персональных данных», которая ведется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим контроль и надзор в сфере средств массовой информации, массовых коммуникаций, информационных технологий и связи.

Приведенные законодательные новеллы отчасти применимы и к отдельным аспектам трудовых отношений (особенно это касается изменений, внесенных в Закон о персональных данных).

Трудно понять, почему законодатель игнорирует необходимость регулирования основополагающих принципов электронного взаимодействия в рамках трудовых правоотношений. Тем не менее попробуем определить коренные причины отказа от реформирования трудового законодательства.

*1. Процедурный характер большинства норм, регулирующих электронное взаимодействие работника и работодателя.*

Под процедурными нормами в трудовом праве В. Н. Скобелкин понимает нормы, предназначенные для юридического обеспечения реализации и защиты материальных норм и закрепленных в них прав и обязанностей субъектов трудового права, а также регулирующие порядок рассмотрения трудовых споров неспециализированными (т. е. не предназначенными специально для этой цели) органами или отдель-

<sup>1</sup> Европа получила «право на забвение»: недовольных много // URL: <http://pravo.ru/interpravo/practice/view/105053>; EU court backs «right to be forgotten»: Google must amend results on request // URL: <http://www.theguardian.com/technology/2014/may/13/right-to-be-forgotten-eu-court-google-search-results>.

<sup>2</sup> Рос. газ. 2006. 29 июля.

<sup>3</sup> О внесении изменений в Федеральный закон «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» и статьи 29 и 402 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации: Федеральный закон от 13 июля 2015 г. № 264-ФЗ // Рос. газ. 2015. 16 июля.

ными должностными лицами (государственная инспекция труда, вышестоящий по подчиненности руководитель государственного органа и др.)<sup>1</sup>.

Таким образом, нормы, регламентирующие использование работником и работодателем электронных средств взаимодействия, будут процедурными, поскольку призваны обеспечить реализацию тех или иных прав и обязанностей сторон отношений при помощи электронных сервисов и инструментов.

В нормах ТК РФ, посвященных дистанционному труду, преобладают именно процедурные нормы: пп. 6–8 ст. 312<sup>1</sup>, пп. 1–7 ст. 312<sup>2</sup>. Это могут быть нормы, применимые как к материальным согласовательным процедурам основного и дополняющего характера (например, обращение с жалобой на работодателя через электронный сервис «Онлайнинспекция.рф»; заключение трудового договора в электронной форме; ознакомление с локальным нормативным актом на внутреннем портале работодателя и т. д.), так и к нематериальным процедурам (например, электронная переписка по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции; направление информации о выбранных представителях для участия в коллективных переговорах по электронной почте и т. д.)<sup>2</sup>.

Между тем не все нормы, регулирующие вопросы электронного взаимодействия, должны носить исключительно процедурный характер. Интересна норма п. 1 ст. 312<sup>1</sup> ТК РФ, определяющая понятие дистанционной работы. Она имеет тройственный статус: во-первых, является дефинитивной; во-вторых, процедурной, поскольку в системной связи с положениями п. 1 ст. 312<sup>2</sup> ТК РФ диктует порядок заключения договора о дистанционной работе в электронной форме; в-третьих, материальной, так как закрепляет право работника на работу вне места нахождения работодателя, т. е. выступает основой отдельного правового института.

Однако субъект нормотворчества не желает включать в текст законодательного или ведомственного правового нормативного акта нормы, регламентирующие «чистые» нематериальные процедуры в трудовом праве, поскольку это ведет к существенному увеличению объема нормативного материала, а действительно важные концептуальные новеллы могут остаться незамеченными правоприменителем.

Такая позиция абсолютно обоснованна, но ключевая идея правовой регламентации электронных средств взаимодействия заключается в точечном вкраплении правил использования информационных технологий при реализации материальных процедур, имеющих наибольшее значение для сторон трудового отношения. Собственно процедурные нормы могут быть закреплены в тексте локальных нормативных актов.

*2. Необходимость «либерализации» трудовых отношений при использовании электронных средств взаимодействия.*

Под либерализацией здесь понимается не предоставление индивиду (работнику) дополнительных прав (прежде всего гражданских), а смягчение роли государства в деле охраны интересов работника без причинения какого-либо ущерба таким интересам. В данном ключе внедрение электронных средств взаимодействия поднимет уровень автономии сторон, но при этом лишит работника определенных неформализованных преимуществ (используя электронные средства общения с работодателем, работник фактически принимает на себя новые риски, связанные с их техническим

<sup>1</sup> Скобелкин В. Н., Передерин С. В., Чуча С. Ю., Семенюта Н. Н. Трудовое процедурно-процессуальное право / под ред. В. Н. Скобелкина. Воронеж, 2002. С. 9.

<sup>2</sup> Подробнее о материальных и нематериальных процедурах в трудовом праве см.: Скобелкин В. Н., Передерин С. В., Чуча С. Ю., Семенюта Н. Н. Указ. соч. С. 140–145.

характером, тогда как существующая система правоотношений такие риски не предусматривает).

Учитывая социальную функцию трудового права, законодатель не решается принять данный шаг, чтобы не допустить возможных негативных последствий для работника.

*3. Отсутствие у субъектов нормотворчества технических знаний об организации и функционировании конкретных электронных сервисов.*

Большинство норм, конструируемых при принятии нового нормативного правового акта, направлены на регулирование общественных отношений, связанных с взаимодействием конкретных субъектов и не осложненных какими-либо дополнительными элементами. Задачей законодателя является закрепление возможности таких субъектов беспрепятственно реализовать свою волю (которая объективируется в волеизъявлении и доводится до стороны отношений или неопределенного круга лиц) посредством юридически значимых действий. Эта возможность достигается с помощью сложившихся правил оформления документации (печать организации, подпись физического лица) или органов чувств человека (сделки и иные юридические факты, совершенные в устной форме). В случае возникновения спора и отрицания субъектом факта своего волеизъявления используются способы экспертной проверки действительности его существования.

Электронное же взаимодействие сторон общественных отношений осложняется тем, что их волеизъявление передается с помощью электронных каналов связи. С учетом постоянного изменения и совершенствования информационно-телекоммуникационных технологий юридически значимые обстоятельства (например, личность отправителя электронного письма), которые нельзя было удостоверить вчера, уже сегодня или завтра могут быть подтверждены с достаточной степенью объективности. Таким образом, можно говорить о некоторой неофобии субъектов нормотворчества ввиду отсутствия стабильного способа электронного обмена и верификации его результатов.

Обозначенную проблему возможно устранить путем проведения общественных обсуждений проектов нормативных правовых актов, касающихся регламентации электронных средств взаимодействия, с привлечением высококлассных специалистов в области IT-индустрии, а также посредством более обстоятельной правовой и научной экспертизы проектов нормативных правовых актов<sup>1</sup>.

Электронное взаимодействие необходимо отграничивать от такого смежного явления, как информационное взаимодействие. В современной науке и практике прилагательное «информационный» в большинстве случаев используется для указания на прогрессивное состояние описываемого объекта, на его соответствие современным отношениям и технологиям (например, «информационное общество», «информационные услуги» и т. п.). Следовательно, информация из самостоятельного предмета взаимодействия субъектов отношения возводится в характеризующий ту или иную систему признак.

По нашему мнению, информационное взаимодействие субъектов общественного отношения представляет собой обмен необходимой этим субъектам информацией, при этом способ ее передачи (устно, письменно, в электронной форме) не имеет зна-

<sup>1</sup> О проводимых в отношении проектов нормативных правовых актов экспертизах см.: Миронов А. Н. Экспертиза проектов нормативных правовых актов федеральными органами исполнительной власти // Административное право и процесс. 2012. № 2. С. 32–38.

чения. Соответственно форма взаимодействия не является обязательным признаком его характеристики<sup>1</sup>. В трудовом праве закреплено большое количество норм, регулирующих информационное взаимодействие сторон трудового отношения друг с другом и с иными субъектами (государственные органы, профсоюзные организации и т. д.).

Таким образом, электронное взаимодействие является частным случаем информационного взаимодействия сторон трудового отношения.

По мнению М. С. Дашяна, все правоотношения в сфере информационно-телекоммуникационных технологий можно разделить на две основных группы: базовые и факультативные<sup>2</sup>.

Базовые правоотношения – это наиболее исследованная с правовой точки зрения область, в которую входят вопросы технического регулирования, интеллектуальной собственности, распространения информации, конфиденциальности и электронного документооборота, электронной коммерции. Эти правоотношения во многом определяют динамику развития факультативных правоотношений, касающихся функционирования электронных библиотек и музеев, телемедицины, телефармации, телеработы, мобильной интернет-телефонии, дистанционного образования и т. д.<sup>3</sup>

Итак, нормы, регламентирующие отношения, связанные с использованием их субъектами информационно-телекоммуникационных технологий, не представляют собой целостную систему. Правовое регулирование таких отношений носит фрагментарный характер и зачастую приспособлено для разрешения узких практических вопросов, но не для создания единой теории (концепции) их правового регулирования.

Необходимо также разграничивать электронное взаимодействие работника и работодателя в рамках трудовых отношений и его частный случай – электронное взаимодействие дистанционного работника и работодателя. Электронное взаимодействие работника и работодателя осуществляется в условиях их территориальной удаленности. Дистанционный же работник может проживать в том же населенном пункте, где располагается работодатель, и при необходимости лично представлять и подписывать документы<sup>4</sup>.

Полагаем, что электронное взаимодействие сторон трудового правоотношения носит универсальный характер и не зависит от каких-либо факторов (территориального расположения сторон, количества работников, занятых у конкретного работодателя, и т. п.). Электронное взаимодействие в данном случае не выступает основанием для

<sup>1</sup> Согласно ч. 1 ст. 193 ТК РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Это пример информационного взаимодействия сторон трудового отношения *в письменной форме*. В силу ч. 3 ст. 16 ТК РФ трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен. Это разновидность *устного информационного взаимодействия* сторон трудового отношения. В силу ч. 6 ст. 3121 ТК РФ в случаях, если в соответствии с ТК работник вправе или обязан обратиться к работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный работник может сделать это в форме электронного документа. Это один из немногочисленных урегулированных нормами трудового права случаев *электронного информационного взаимодействия* сторон.

<sup>2</sup> Дашян М. С. Право информационных магистралей. Вопросы правовой регламентации в сфере Интернет. М., 2007. С. 14.

<sup>3</sup> Там же. С. 14.

<sup>4</sup> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. А. М. Куренного, С. П. Маврина, В. А. Сафонова, Е. Б. Хохлова. М., 2015. С. 339.

дифференциации правового регулирования (как в ситуации с дистанционными работниками), а свидетельствует о внедрении в трудовые отношения современных достижений научного прогресса в целях оптимизации взаимодействия их участников.

Наиболее значимым элементом электронного взаимодействия работника и работодателя являются средства такого взаимодействия, к которым следует отнести электронный обмен документами, обращение в государственные органы в электронной форме, использование системы контроля и управления доступом, ознакомление с локальными нормативными актами на сайте работодателя и др. Специфика трудовых отношений, обусловленная предметом трудового права, не позволяет применять некоторые виды электронных средств (либо их аналоги) при взаимодействии работника и работодателя, притом что к таким средствам (например, электронные площадки для торгов в гражданском праве, личный кабинет налогоплательщика в налоговом праве и т. д.) могут обращаться субъекты иных правоотношений.

Подводя итог сказанному, следует отметить особую актуальность теоретического осмысления тех юридических конструкций, касающихся электронного взаимодействия работника и работодателя, которые могут и, по нашему мнению, должны в ближайшем будущем появиться в нормах трудового права. Без разработки основ правового регулирования таких инновационных способов взаимодействия велика вероятность того, что законодатель допустит неточности при конструировании конкретных правовых норм, которые в результате не будут востребованы сторонами трудового отношения. Некоторые положения, содержащиеся в нормах гл. 49<sup>1</sup> ТК РФ и справедливо критикуемые отдельными учеными и практиками<sup>1</sup>, недостаточно разработаны законодателем ввиду отсутствия четкой концепции электронного взаимодействия сторон трудового отношения.

### Библиография

EU court backs «right to be forgotten»: Google must amend results on request // URL: <http://www.theguardian.com/technology/2014/may/13/right-to-be-forgotten-eu-court-google-search-results>.

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 20 ноября 2015 г. по делу № 33-16958/2015 // СПС «КонсультантПлюс».

Головина С. Ю. Использование информационно-коммуникационных технологий в трудовом праве // Рос. ежегодник трудового права. 2011. № 7.

Дашян М. С. Право информационных магистралей. Вопросы правовой регламентации в сфере Интернет. М., 2007.

Европа получила «право на забвение»: недовольных много // URL: <http://pravo.ru/interpravo/practice/view/105053>.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. А. М. Куренного, С. П. Маврина, В. А. Сафонова, Е. Б. Хохлова. М., 2015.

Миронов А. Н. Экспертиза проектов нормативных правовых актов федеральными органами исполнительной власти // Административное право и процесс. 2012. № 2.

О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 8 марта 2015 г. № 41-ФЗ // СЗ РФ. 2015. № 10. Ст. 1411.

О внесении изменений в Федеральный закон «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» и статьи 29 и 402 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации: Федеральный закон от 13 июля 2015 г. № 264-ФЗ // Рос. газ. 2015. 16 июля.

Об информации, информационных технологиях и о защите информации: Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 149-ФЗ // Рос. газ. 2006. 29 июля.

<sup>1</sup> См., например: *Сойфер В. Г.* Проблемы правового обеспечения достойного труда и современных форм занятости // Законодательство и экономика. 2013. № 5. С. 10–18; *Русин А.* Новый Закон о дистанционном труде: что нас может ожидать на практике? // Трудовое право. 2013. № 7. С. 13–29.

Определение Курского областного суда от 1 июля 2014 г. по делу № 33-1597/2014 // СПС «КонсультантПлюс».

Решение Димитровградского городского суда Ульяновской области от 22 августа 2013 г. по делу № 2-1738/2013 // СПС «КонсультантПлюс».

Решение Кировского районного суда г. Екатеринбурга от 16 июля 2015 г. по делу № 2-4409/2015 // СПС «КонсультантПлюс».

Решение Приволжского районного суда г. Казани от 11 июня 2014 г. по делу № 2-3092/2014 // СПС «КонсультантПлюс».

*Русин А.* Новый Закон о дистанционном труде: что нас может ожидать на практике? // Трудовое право. 2013. № 7.

*Скобелкин В. Н., Передерин С. В., Чуча С. Ю., Семенюта Н. Н.* Трудовое процедурно-процессуальное право / под ред. В. Н. Скобелкина. Воронеж, 2002.

*Сойфер В. Г.* Проблемы правового обеспечения достойного труда и современных форм занятости // Законодательство и экономика. 2013. № 5.

### Bibliography

Apellyacionnoe opredelenie Sverdlovskogo oblastnogo suda ot 20 noyabrya 2015 g. po delu № 33-16958/2015 // SPS «Konsul'tantPlyus».

*Dashyan M. S.* Pravo informacionnykh magistralej. Voprosy pravovoj reglamentacii v sfere Internet. M., 2007.

EU court backs «right to be forgotten»: Google must amend results on request // URL: <http://www.theguardian.com/technology/2014/may/13/right-to-be-forgotten-eu-court-google-search-results>.

Evropa poluchila «pravo na zabvenie»: nedovol'nyx mnogo // URL: <http://pravo.ru/interpravo/practice/view/105053>.

*Golovina S. Yu.* Ispol'zovanie informacionno-kommunikacionnykh texnologij v trudovom prave // Ros. ezhegodnik trudovogo prava. 2011. № 7.

Kommentarij k Trudovomu kodeksu Rossijskoj Federacii (postatejnyj) / pod red. A. M. Kurenno, S. P. Mavrina, V. A. Safonova, E. B. Xoxlova. M., 2015.

*Mironov A. N.* Ehkspertiza proektov normativnykh pravovykh aktov federal'nymi organami ispolnitel'noj vlasti // Administrativnoe pravo i process. 2012. № 2.

O vnesenii izmenenij v Federal'nyj zakon «Ob informacii, informacionnykh texnologiyax i o zashhite informacii» i stat'i 29 i 402 Grazhdanskogo processual'nogo kodeksa Rossijskoj Federacii: Federal'nyj zakon ot 13 iyulya 2015 g. № 264-FZ // Ros. gaz. 2015. 16 iyulya.

O vnesenii izmenenij v otdel'nye zakonodatel'nye akty Rossijskoj Federacii: Federal'nyj zakon ot 8 marta 2015 g. № 41-FZ // SZ RF. 2015. № 10. St. 1411.

Ob informacii, informacionnykh texnologiyax i o zashhite informacii: Federal'nyj zakon ot 27 iyulya 2006 g. № 149-FZ // Ros. gaz. 2006. 29 iyulya.

Opredelenie Kurskogo oblastnogo suda ot 1 iyulya 2014 g. po delu № 33-1597/2014 // SPS «Konsul'tantPlyus».

Reshenie Dimitrovgradskogo gorodskogo suda Ul'yanovskoj oblasti ot 22 avgusta 2013 g. po delu № 2-1738/2013 // SPS «Konsul'tantPlyus».

Reshenie Kirovskogo rajonnogo suda g. Ekaterinburga ot 16 iyulya 2015 g. po delu № 2-4409/2015 // SPS «Konsul'tantPlyus».

Reshenie Privolzhsckogo rajonnogo suda g. Kazani ot 11 iyunya 2014 g. po delu № 2-3092/2014 // SPS «Konsul'tantPlyus».

*Rusin A.* Novyj Zakon o distancionnom trude: chto nas mozhet ozhidat' na praktike? // Trudovoe pravo. 2013. № 7.

*Skobelkin V. N., Perederin S. V., Chucha S. Yu., Semenyuta N. N.* Trudovoe procedurno-processual'noe pravo / pod red. V. N. Skobelkina. Voronezh, 2002.

*Sojfer V. G.* Problemy pravovogo obespecheniya dostojnogo truda i sovremennyx form zanyatosti // Zakonodatel'stvo i ehkonomika. 2013. № 5.