

TUTELA DEL RIPOSO E DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE NEL LAVORO DA REMOTO: IL QUADRO NORMATIVO RUSSO

OLGA PAVLOVNA RYMKEVICH*

Abstract: the paper addresses the protection of the right of the remote workers to rest and to «be disconnected» in Russia following the recent reform of the legislation on remote work. It analyses the new legislative approach in light of the peculiarities of the national social, legal and economic context with particular attention to the violations of working time regime.

Keywords: Remote work – Right to be disconnected – Russia – Working time – Overtime

1. Introduzione

Come in tutto il mondo anche in Russia la pandemia ha portato ad un significativo aumento dei lavoratori da remoto. Premesso che è molto difficile ottenere dati statistici precisi sul tema, se ne sono selezionati alcuni fra quelli disponibili. Da essi innanzitutto risulta che durante la pandemia la quota dei lavoratori da remoto è aumentata fino al 16% nel 2020 rispetto al solo circa 2% di prima della pandemia.¹ Secondo i più recenti dati del ministero del lavoro russo, attualmente ci sono circa tre milioni di lavoratori da remoto contro i 30.000 di prima della pandemia (su complessivi 67,1 milioni di lavoratori),² quando questa tipologia di lavoro era riservata solo a pochi «privilegiati», principalmente ai colletti bianchi o esecutivi di alto livello. Attualmente, il lavoro da remoto è diventato una realtà per molti lavoratori, ai quali a causa dell'emergenza sanitaria è stata assegnata questa modalità di esecuzione della prestazione in modo

* Olga Pavlovna Rymkevich, Ricercatrice di Diritto del lavoro, Fondazione Marco Biagi, Università di Modena e Reggio Emilia. Email: rymkevich@unimore.it

¹<https://socialbusinessgroup.ru/uploads/s/m/s/i/msiugb4swvjk/file/AMo1W3qz.pdf?preview=1>. Sondaggio condotto da VZIOM (Centro russo di ricerca sull'opinione pubblica) e Social Business Group nel maggio 2020.

² <https://forumvostok.ru/programme/business-programme/>

<https://www.forbes.ru/biznes/438827-mintrud-ocenili-cislo-rossian-na-udalenoj-rabote-v-3-mln-celovek>
<https://gks.ru/storage/mediabank/ors-2019-all.rar>. dati aggiornati il 02.09.2021.

massiccio, su base non sempre volontaria. Esso è maggiormente diffuso nelle grandi città e tra le persone più istruite (soprattutto dal punto di vista digitale).

Dal punto di vista normativo, anche se il lavoro da remoto non è una novità, in quanto fu regolamentato già nel 2013, la pandemia ha reso necessaria una sostanziale revisione del quadro legislativo di riferimento³. A questo proposito, nel giugno del 2020 sono state avanzate alcune proposte legislative promosse in seguito alla consultazione delle parti sociali, volte ad apportare modifiche a detta legge. Fra le novità avanzate figurava anche quella di regolamentare il diritto del lavoratore da remoto alla disconnessione, mediante la definizione più concreta delle modalità di interazione tra le parti. Tuttavia, al termine del percorso parlamentare con l'approvazione del testo finale della legge⁴ non tutti i provvedimenti del disegno di legge furono pienamente recepiti. A giustificazione di tale scelta venne addotta la considerazione che il codice del lavoro russo conteneva una serie di disposizioni (ad esempio quelle in materia di orario di lavoro, sui riposi ecc.) le quali fornivano già un insieme di garanzie, che nel loro complesso, erano sufficienti ad assicurare ai lavoratori da remoto una tutela in sostanza simile a quella che sarebbe derivata dall'espressa e dettagliata regolamentazione di un diritto alla disconnessione.⁵

In questo saggio cercheremo di chiarire se l'attuale disciplina giuslavoristica russa sia adeguata al fine di assicurare al lavoratore da remoto le dovute garanzie in merito al fondamentale diritto al riposo e alla conciliazione tra la vita privata e il lavoro, alla luce del contesto nazionale giuridico, socio-economico e culturale. Tenendo presente che la ratio principale del diritto alla disconnessione è mirata a porre ragionevoli limiti proprio all'orario di lavoro, al fine di consentire al lavoratore un adeguato recupero delle energie psico-fisiche nonché la corretta gestione dei tempi professionali ed extraprofessionali, una particolare attenzione verrà riservata (ma non limitata) all'analisi dell'istituto dell'orario di lavoro.

2. Quadro generale

Secondo i dati della OECD (2020) la Russia è stata inclusa tra i cinque paesi nel mondo ove si registrano il maggior numero di ore lavorate, raggiungendo un valore di 1874 ore all'anno per lavoratore.⁶ Tuttavia, per quanto riguarda gli indici qualitativi la

³ La legge federale No. 60 del 5 aprile 2013 ha aggiunto nel codice del lavoro russo (legge federale No. 197 del 30.12.2001) un nuovo capitolo 49.1 sul lavoro da remoto. Per un approfondimento sul tema si segnalano i seguenti articoli: N. Lyutov, 2019; O. Chesalina, 2021; N. Lyutov, I. Voitkovska, 2021; E. Radevich, 2013; M. Chudinovskikh, N. Tonkikh, 2020; D. Kapustina, et al, 2021; E. Gerasimova, T. Korshunova, D. Chernyaeva, 2017.

⁴ La legge federale No. 407 del 8 dicembre 2020, entrata in vigore dal 1° gennaio 2021.

⁵ <https://www.law.ru/blog/22877-pravo-rabotnikov-na-offlayn-rossiyskiy-i-zarubejnyy-opyt>.

⁶ <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>.

Russia è collocata tra gli ultimi (solo prima della Cina ed alcuni paesi dell'America Latina come Messico, Colombia ecc.). Infatti, secondo l'OCSE, il PIL (2020) per ora di lavoro in Russia è solo di 30,3 dollari all'ora rispetto ai 61,1 dollari nella UE e ai 68,4 dollari dei paesi del G7,⁷ mentre il salario minimo mensile è uno tra i più bassi nel mondo.⁸

Nonostante il codice del lavoro russo (art. 91), preveda la durata settimanale del lavoro massima di 40 ore,⁹ secondo i dati di una delle più importanti agenzie di reclutamento russe, HeadHunter.ru,¹⁰ circa il 70% dei russi prestano il lavoro straordinario regolarmente. Inoltre, il numero di lavoratori che tendono a lavorare più ore è aumentato durante la pandemia. Per quanto riguarda in particolare il lavoro da remoto, secondo un sondaggio condotto su 1.600 dipendenti dal portale Superjob¹¹ nel luglio 2021, il 33% degli intervistati ha notato che il loro carico di lavoro è aumentato con il passaggio al lavoro da remoto rispetto al dicembre 2020, quando questa cifra si aggirava attorno al 24%.¹² Secondo un altro sondaggio,¹³ il 90% dei lavoratori russi ha sottolineato l'esperienza negativa legata agli abusi da parte del datore di lavoro. In particolare, il 20% ha lamentato chiamate dei datori di lavoro nelle fasce orarie poste al di fuori dell'orario stabilito o durante le vacanze, mentre il 18% ha segnalato di essere con assiduità trattenuto sul luogo di lavoro oltre il termine dell'orario previsto.

Dal punto di vista storico-culturale la Russia è caratterizzata dalla cultura «presentista», secondo la quale è normale protrarre la prestazione oltre l'orario di lavoro ufficiale. Spesso trattenersi in ufficio (e ora anche online) o di rendersi disponibili per il lavoro in altri modi, anche senza un'apparente necessità, è una strategia usata dai dipendenti per dimostrare la loro lealtà verso i superiori, sperando di ottenere in cambio una promozione, un aumento salariale o un altro tipo di riconoscimento nonché un modo per evitare i conflitti con i colleghi o con i superiori o, addirittura, il licenziamento. Ovviamente i motivi dell'eccessivo presentismo sia fisico che digitale sono molteplici. Anche se al primo posto figura quello economico,¹⁴ tuttavia, i lavoratori solo raramente riescono ad ottenere un guadagno extra per lo straordinario. Secondo i dati del portale Rabota.ru, il 70% dei datori di lavoro non paga gli straordinari secondo quanto stabilito

⁷ <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54563#>.

⁸ Attualmente il valore aggiornato al 1 gennaio 2021 è di circa 153, 43 euro al mese https://www.ng.ru/economics/2021-03-10/1_8098_economics2.html.

⁹ <https://legalacts.ru/kodeks/TK-RF/chast-iii/razdel-iv/glava-15/statja-91/>.

¹⁰ <https://www.vedomosti.ru/career/articles/2021/07/13/877909-pererabotki-gubyat-zdorove-rabotnikov>. Secondo lo studio, il 76% degli impiegati e il 71% di quelli che lavorano da casa lavorano troppo. Molto spesso, i dipendenti di aziende private di medie e grandi dimensioni fanno straordinari (75% degli intervistati ciascuno). Nelle piccole imprese - 70%. Nel settore pubblico - 69%.

¹¹ Una delle più grandi agenzie di reclutamento online.

¹² <https://www.vedomosti.ru/career/articles/2021/07/13/877909-pererabotki-gubyat-zdorove-rabotnikov>

¹³ <https://bank-rank.ru/novosti/issledovanie-89-zhiteley-rossii-stalkivalis-s-nedobrosovestnymi-rabotodateljami-25>, condotto nel 2021 dai portali rabota.ru e sberstrahovanie.

¹⁴ Secondo gli esperti, nello scegliere il lavoro i russi danno una preferenza al salario rispetto agli altri aspetti, Gazzeta.ru, «Soldi contro valori: come le persone scelgono un lavoro in Russia e nel mondo. I russi hanno definito il livello dei salari un fattore chiave quando si sceglie un lavoro», R. Faliahov, 18 agosto 2021, <https://www.gazeta.ru/economics/2021/08/17/13888238.shtml> (accesso 20 gennaio 2021).

dal Codice del lavoro.¹⁵ Pertanto, è necessario distinguere tra le situazioni in cui il lavoratore decide su base volontaria di dedicare più ore al proprio lavoro per motivi del tutto personali, e le situazioni in cui egli vi è costretto direttamente o indirettamente e, perlopiù, gratuitamente. Ovviamente le criticità nei rapporti con il datore di lavoro sorgono di solito in quest'ultimo caso.

Secondo alcuni recenti studi sociologici, la tendenza ad osservare un orario di lavoro più lungo rispetto a quello normale dipende anche dall'età e dal genere. Come affermano gli autori di una ricerca,¹⁶ la società russa incoraggia tali atteggiamenti nelle persone più giovani piuttosto che nei lavoratori più anziani e meno nelle donne,¹⁷ soprattutto con figli a carico.

Oramai sono i numerosi gli studi che confermano l'effetto dannoso del lavoro eccessivo per la salute fisica e mentale dei lavoratori. Inoltre sempre più spesso si verificano decessi improvvisi causati dall'eccessivo lavoro (definibile con il termine giapponese «*karoshi*»), anche tra i lavoratori giovani.¹⁸ Uno dei casi emblematici risale al 2019 quando un giovane corriere di Yandex.food, di appena 21 anni, è morto per un attacco cardiaco dopo un turno di lavoro di dieci ore consecutive. È emblematico notare che nel giorno successivo alla sua morte la piattaforma continuava a mandargli le multe per le consegne mancate.¹⁹ Purtroppo questi casi non rappresentano episodi isolati ma solo pochi di essi diventano oggetto di risonanza pubblica, il cui effetto è comunque assai breve.

In generale si può osservare che finora solo alcuni paesi si sono preoccupati di riconoscere ai lavoratori il diritto alla disconnessione. A livello europeo solo la Francia,²⁰ l'Italia,²¹ la Spagna²² e il Belgio mentre a livello extraeuropeo il Cile²³ e l'Argentina²⁴.

3. Quadro normativo

Come è stato menzionato prima, anche in Russia il lavoro da remoto è stato oggetto di riforma. Nel giugno 2020 a seguito della pubblica consultazione con le parti sociali, con il governo e con gli esperti,²⁵ sono state avanzate alcune proposte di legge in linea con le esperienze dei paesi europei. Una delle proposte stabiliva le modalità di interazione tra il

¹⁵ <https://www.gazeta.ru/business/2020/02/20/12969463.shtml>.

¹⁶ E. Beylina, D. Kanter, A. Klementev, N. Lyalina, 2017.

¹⁷ Per approfondimenti in merito al lavoro da remoto delle donne vedi N. Tonkikh, et al, 2019.

¹⁸ <https://www.marcotogni.it/morte-troppo-lavoro/>.

¹⁹ <https://novayagazeta.ru/articles/2019/04/23/80325-smert-kuriera>.

²⁰ Article L2242-17 Code du Travail.

²¹ Legge del 22 maggio No. 81 del 2017; ²¹ La legge del 6 maggio 2021 N. 61 di conversione del decreto legge 13 marzo 2021, n. 30, entrata in vigore il 13 maggio 2021 (art. 2 il comma 1 ter).

²² Artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales.

²³ Ley no. 21220 de 26 marzo 2020.

²⁴ Ley no. 2755 de 14 agosto 2020.

²⁵ https://www.ilo.org/actrav/media-center/news/WCMS_764042/lang--en/index.htm.

datore di lavoro e il lavoratore da remoto al fine di dare un contenuto più preciso al diritto alla disconnessione.²⁶ Si proponeva, in particolare, che le parti del contratto di lavoro stabilissero i tempi per il lavoro da remoto all'interno dell'orario ufficiale di lavoro. Le modalità di interazione tra di loro dovevano poi essere indicate nell'atto normativo locale (assimilabile ad un regolamento interno aziendale) adottato dietro il parere del sindacato oppure nel contratto di lavoro individuale. La legge proposta avrebbe poi fornito il quadro con le caratteristiche principali di dette modalità che le parti dovevano specificare. Ad esempio esse riguardavano: la delimitazione dell'obbligo del lavoratore di rispondere alle chiamate o messaggi elettronici o ad altre richieste del datore di lavoro e i tempi di reazione da parte del lavoratore, in modo tale che egli non potesse essere costretto a rispondere al di fuori dell'orario di lavoro stabilito; la possibilità per il datore di lavoro di chiedere al lavoratore di prestare attività lavorativa oltre all'orario normale, la quale sarebbe stata pagata ai sensi dell'articolo 152 del codice del lavoro come lavoro straordinario. Nella proposta di legge erano inoltre fissati limiti generali come quello posto in ossequio all'inviolabilità del diritto al riposo e alla conciliazione vita-lavoro, prevedendosi che nella fascia oraria al di fuori dell'orario di lavoro non fosse possibile inserire l'obbligo di ricevere e/o rispondere alle comunicazioni provenienti dal datore di lavoro e che tale obbligo poteva essere previsto solo all'interno dell'orario di lavoro e che all'atto della stipulazione del contratto il lavoratore doveva essere informato delle modalità di interazione.

Tuttavia, il testo finale di legge non ha recepito la maggior parte dei provvedimenti relativi alla regolamentazione del diritto alla disconnessione proposti nel disegno legge del 16 giugno 2020. In sostanza il legislatore si è limitato a stabilire nell'articolo 312(4) del codice del lavoro intitolato «peculiarità dell'orario di lavoro e di riposo del lavoratore da remoto» che l'orario di lavoro di tali lavoratori può essere determinato dal contratto collettivo o dal regolamento aziendale interno adottato tenuto conto del parere del sindacato, dal contratto di lavoro individuale, o fissato nell'atto integrativo al contratto di lavoro. Se in tali atti regolativi nulla è previsto al riguardo, il lavoratore può determinare l'orario di lavoro a sua discrezione. Il tempo di comunicazione del lavoratore da remoto e datore di lavoro è incluso nell'orario del lavoro.

Rispetto alla formula inizialmente prevista nella legge precedente (del 2013), la quale stabiliva solamente che se il regime dell'orario di lavoro da remoto non era previsto nel contratto individuale il lavoratore poteva determinarlo a propria discrezione, la nuova normativa ha ampliato le possibilità di regolamentarlo attraverso la contrattazione collettiva o la regolamentazione aziendale. Lo stesso sindacato svolge dunque ora un ruolo importante in questa attività normativa. Un'altra novella molto importante è che il tempo dell'interazione tra il datore di lavoro e il lavoratore è ufficialmente incluso nell'orario di lavoro. Questa formula «laconica» ammetterebbe, anche se in via interpretativa, che il tempo delle riunioni online, delle istruzioni o chiarimenti relativi

²⁶ Disegno legge № 973264-7 dal 16 giugno 2020, <https://sozd.duma.gov.ru/bill/973264-7>.

all'espletamento dell'attività lavorativa e/o all'utilizzo degli strumenti tecnologici dovrebbero rientrare nel tempo di lavoro. Tuttavia, siccome la legislazione russa non disciplina in modo specifico l'orario di lavoro online e offline,²⁷ restano ancora dubbi circa i tempi «intermedi» tra lavoro e non lavoro del lavoratore, che rimane nello stesso tempo connesso e reperibile per il datore di lavoro. I pochi riferimenti normativi in merito ai periodi di inattività possono essere riscontrati nell'art. 157 del codice del lavoro, il quale prevede che nel caso di mancanza di attività per colpa attribuibile al datore di lavoro il lavoratore ha il diritto a 2/3 dello stipendio per tutto il periodo dell'inattività «forzata» mentre non ha diritto allo stipendio se tale inattività è dovuta alla colpa del lavoratore. Altre situazioni previste sono quelle relative alla reperibilità, che però riguardano solo poche categorie. Ad esempio, durante tale periodo per il personale medico è riconosciuta una retribuzione ridotta al 50% rispetto a quella normale mentre per i lavoratori del settore delle comunicazioni la retribuzione è del 25%. Tuttavia, vista la lacunosità delle disposizioni legislative in merito, questi aspetti possono essere regolamentati meglio dalle parti a livello di accordi individuali.

Nonostante l'ampliamento della normativa in materia del diritto al riposo del lavoratore da remoto, l'approccio del legislatore rimane comunque abbastanza minimalista, poiché nel testo definitivamente approvato non sono state accolte tutte le previsioni contenute nel disegno di legge del 16 giugno 2020, come ad esempio quelle relative ad un esplicito divieto di contattare il lavoratore fuori di orario di lavoro stabilito, le precisazioni circa le modalità e la durata del lavoro straordinario ed il divieto di ritorsioni nei confronti dei lavoratori che si avvalgono della facoltà di disconnessione.

Secondo la nuova formula legislativa le principali decisioni nella sostanza vengono delegate ai contratti collettivi o alle scelte individuali delle parti. Tale scelta liberale potrebbe essere discutibile perché rischia di non assicurare al lavoratore da remoto le necessarie tutele in merito alla possibilità di avvalersi appieno della disconnessione, come verrà illustrato in seguito.

Visto che la tecnica legislativa adoperata dal legislatore russo è stata quella di legare il diritto alla disconnessione alla normativa già esistente relativa all'orario di lavoro (simile tecnica è stata adoperata anche in Italia, Cile e Argentina), nei prossimi paragrafi verrà analizzata in maniera più dettagliata la normativa sull'orario di lavoro in Russia.

3.1. Orario di lavoro

Lavoro straordinario

Come è già stato menzionato prima, in Russia per numerosi motivi risulta molto diffusa la tendenza a prestare straordinario, il quale nella maggior parte dei casi poi non viene remunerato. Circa il 70% dei datori di lavoro beneficiano dello straordinario senza

²⁷ E. Sychenko, M. Laruccia, D. Cusciano, Dalton, I. Chikireva, J. Wang, P. Smit, 2020.

pagarlo mentre più del 70% dei lavoratori lo prestano regolarmente, volontariamente o involontariamente, formalmente e non.

Il lavoro straordinario è disciplinato dall'articolo 99 del codice del lavoro ai sensi del quale non deve superare 4 ore nell'arco di due giorni consecutivi e 120 ore all'anno.²⁸

Esso inoltre prevede che le prime due ore di lavoro straordinario siano retribuite con una tariffa che comporta un incremento del 50% della paga base oraria e per le ore successive pari al doppio (articolo 152 del Codice del lavoro). Ai sensi dell'articolo 153 del medesimo Codice, il lavoro durante i giorni festivi è remunerato con la tariffa doppia mentre ai sensi dell'art 154 il lavoro notturno deve essere pagato con una tariffa superiore, la quale viene poi determinata secondo quanto previsto dai contratti collettivi, regolamenti aziendali o contratti individuali. Su richiesta del dipendente lo straordinario può essere compensato con giorni di riposo aggiuntivi.

Tuttavia, per vedersi riconosciuto il lavoro straordinario bisogna provare che è stato svolto a seguito di una esplicita e formale richiesta dal datore di lavoro, altrimenti è considerato volontario e non è prevista alcuna maggiorazione. In tal modo restano al di fuori di esso tutte le situazioni in cui un dipendente, anche se con il tacito consenso dei suoi superiori, è rimasto fino a tardi in ufficio o continua la sua attività online oltre l'orario normale in assenza di una formale richiesta datoriale.

Se il datore di lavoro fa svolgere al suo dipendente lavoro straordinario senza riconoscerlo, il lavoratore ha il diritto di rivolgersi al tribunale. Però in tal caso deve raccogliere le prove necessarie per dimostrarlo e la tattica prevalentemente seguita dai datori di lavoro è quella di negare di aver mai dato alcun ordine in merito allo straordinario. Tuttavia, in pratica sono pochi i lavoratori che si rivolgono al giudice e ancora meno quelli che riescono a far riconoscere lo straordinario. Questo è principalmente dovuto alle difficoltà che si incontrano nel raccogliere le prove necessarie, incluse le testimonianze dei colleghi a causa della paura di perdere il lavoro o delle possibili ritorsioni da parte del datore di lavoro.

Al di là delle palesi violazioni del regime dell'orario di lavoro, il codice del lavoro russo propone alternative del tutto legali che permettono facilmente di aggirare l'istituto dello straordinario.

Lavoro duale (termine russo «совместительство»)

È una forma di lavoro disciplinata dall'articolo 282 del codice del lavoro che permette al lavoratore di prestare l'attività lavorativa in base al regolare contratto di lavoro nel suo tempo libero. Lo può fare sia esternamente per gli altri datori di lavoro (il numero è illimitato) sia internamente per lo stesso datore di lavoro. In questo ultimo caso è sufficiente che la sua mansione sia differente da quella del lavoro principale e che non

²⁸http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ff4c79fea2e01934abc407be13af36cc7a15054c/.

superi le quattro ore al giorno (pagate come lavoro “normale” e non straordinario); in generale non deve superare il 50% dell’orario del lavoro principale in un certo periodo di riferimento (che dipende dalle categorie dei lavoratori). In pratica tali norme sono facilmente aggirabili, in quanto può essere sufficiente far figurare in un contratto un’altra nuova mansione ma di fatto obbligare il lavoratore a continuare svolgere la sua mansione principale per più ore ed in tal modo senza pagarle come straordinario.

Il lavoro c.d. non normato

Questa fattispecie è quella che si è prestata maggiormente ad essere strumentalmente utilizzata al fine di eludere l’osservanza delle norme sull’orario di lavoro. Esso è regolamentato nell’articolo 101 del codice del lavoro che lo consente per alcune determinate categorie di dipendenti indicate nei contratti collettivi o nei regolamenti aziendali adottati con la partecipazione degli organi di rappresentanza dei lavoratori. Ai sensi di questo articolo al lavoratore può essere occasionalmente richiesto di continuare a rendere la sua prestazione anche oltre ed al di fuori del normale orario di lavoro. È significativo osservare al riguardo che la legge non fornisce ulteriori elementi che consentano di connotare tale occasionalità. Tuttavia il lavoratore non ha la possibilità di variare il suo orario giornaliero, come nel caso del lavoro flessibile descritto nel paragrafo successivo e pertanto deve in questo caso accollarsi i prolungamenti di orario richiesti. Questo regime deve essere indicato nel contratto di lavoro con l’inserimento di una specifica clausola. I dipendenti hanno diritto a ferie annuali aggiuntive retribuite pari ad almeno tre giorni di calendario, che possono anche essere sostituiti con la loro compensazione pecuniaria. Tuttavia il numero dei giorni aggiuntivi di riposo non è proporzionale al numero delle ore lavorate oltre l’orario stabilito²⁹. In tali casi il lavoratore è tenuto ad eseguire la prestazione lavorativa negli orari e/o nei giorni di volta in volta richiesti dal datore di lavoro, il quale ultimo gode di libertà nella forma di esternazione della sua volontà, in quanto la legge non precisa la tipologia di forma o di contenuto di un tale ordine. La scelta degli orari e/o dei giorni è rimessa alla sola volontà datoriale non essendo previsto anche il consenso del lavoratore. In questi casi la legge non limita la possibile durata dello straordinario e lo straordinario non deve essere remunerato, in quanto le ore lavorate in eccesso non sono equiparabili allo straordinario e l’unica forma di compenso consiste nei giorni aggiuntivi di riposo. In conseguenza delle caratteristiche descritte il lavoro c.d. non normato diviene quindi uno strumento che viene frequentemente utilizzato al fine di eludere l’osservanza delle norme sull’orario di lavoro.

²⁹ Circolare del ministero del lavoro e di protezione sociale dal 24 maggio 2021 PG/3841-6-1.

Lavoro flessibile

L'articolo 102 disciplina l'ipotesi del lavoro flessibile, che si ha quando il lavoratore può modulare l'inizio, la fine e la durata del suo orario di lavoro a propria discrezione a condizione che rispetti un ammontare complessivo delle ore durante un determinato periodo di riferimento (una settimana, un mese, un semestre ecc.). Il regime del lavoro flessibile può essere stabilito sia al momento dell'assunzione del lavoratore sia nel corso del rapporto di lavoro.

Come risulta dall'analisi di questi articoli, la regolamentazione legislativa dei regimi dell'orario di lavoro particolari è abbastanza flessibile. Questo offre in pratica al datore di lavoro molteplici possibilità di indurre il lavoratore a prestare servizio oltre orario stabilito, incluse le ipotesi di una iperconnessione ai mezzi tecnologici.³⁰

In effetti, al momento nulla vieta di concludere anche con il lavoratore da remoto un contratto in cui sia previsto un regime speciale dell'orario di lavoro in deroga a quello base normato dalla legge anche con il lavoratore da remoto, circostanza quest'ultima che rende facile derogare dal regime dell'orario di lavoro standard. In pratica le violazioni delle norme sull'orario di lavoro figurano tra le più frequenti.³¹

Secondo le previsioni normative all'Ispettorato del lavoro spetterebbe il compito di verificare il rispetto delle norme sull'orario di lavoro. Tale possibilità però risulta essere limitata da vari fattori. Innanzitutto il ruolo dell'ispezione è stato significativamente ridotto a partire dalla riforma del 2012, in parallelo con le risorse assegnate. Inoltre attualmente sono state esentate da ispezioni le piccole e medie imprese a basso rischio che non abbiano commesso violazioni nei tre anni precedenti.³²

3.2. Possibilità di determinare l'orario di lavoro nel contratto collettivo, nel regolamento aziendale interno, nel contratto di lavoro o a discrezione del lavoratore

La nuova disciplina sul lavoro da remota riserva la possibilità di regolamentare l'orario di lavoro dei lavoratori da remoto ai contratti collettivi o ai regolamenti aziendali interni adottati con la partecipazione degli organi rappresentativi dei lavoratori. Questa modalità è stata seguita anche in altri paesi che sono intervenuti a normare il diritto alla disconnessione come la Francia, l'Italia, la Spagna e l'Argentina.

Tuttavia per poter valutare l'efficacia di un tale approccio bisogna tener presente alcune peculiarità del sistema di relazioni industriali in Russia.³³ Innanzitutto, la presenza

³⁰ N. Lyutov, 2013.

³¹ <https://delo-press.ru/journals/law/trudovoe-zakonodatelstvo/38867-top-10-narusheniy-trudovogo-zakonodatelstva/>.

³² N. Lyutov, I. Voitkovska, 2020.

³³ L'analisi approfondita del sistema di relazioni industriali in Russia non rientra nello scopo di questo articolo. Per maggiori informazioni si potrebbe consultare: N. Lyutov, 2011, 933-948.

dei sindacati è molto bassa (intorno ai 37-40%).³⁴ Normalmente i sindacati sono presenti solo nelle grandi aziende e sono quasi totalmente assenti nelle piccole e medie.

In secondo luogo, la loro capacità di influire sulle decisioni è stata significativamente ridotta con la riforma del codice del lavoro del 2001, a seguito della quale ora è richiesto solo di informare o consultare il sindacato su determinate questioni ma non esiste più alcun obbligo per il datore di lavoro di concordare la decisione o prendere in considerazione il parere del sindacato.³⁵ Quest'ultimo anche quando è presente, spesso si occupa solo dei problemi di carattere amministrativo o distributivo come nel passato sovietico e in molte occasioni agisce negli interessi dei datori di lavoro.³⁶ Inoltre il sindacato rappresenta tradizionalmente gli interessi dei lavoratori subordinati e non si interessa in particolar modo di altre molteplici categorie emergenti, tra le quali quelle dei lavoratori da remoto, dei lavoratori delle piattaforme o delle altre figure di lavoratori c.d. atipici.³⁷

In terzo luogo, i contratti collettivi spesso sono documenti formali e propongono contenuti vaghi, limitandosi a riprodurre testualmente le disposizioni di legge. In effetti l'analisi dei testi di alcuni contratti collettivi rinnovati dopo la riforma ha dimostrato che tutti riportano testualmente le disposizioni della nuova legge. Quest'approccio senz'altro non è diffuso solamente in Russia. Per esempio, Dagnino indica che anche in Francia (il primo paese dove questo diritto è stato legalizzato) i contratti collettivi hanno adottato il c.d. «cut-and-past approach» limitandosi a riprodurre le disposizioni legislative senza uno specifico adattamento alla realtà aziendale.³⁸

Premesso che la legge non può regolamentare in dettaglio tutti gli aspetti legati al diritto alla disconnessione, in quanto esso fortemente dipende dalle specificità aziendali (nel territorio russo ad esempio ci sono ben 11 fusi orari che possono richiedere orari di lavoro personalizzati e con sensibili variazioni a seconda del luogo in cui viene resa la prestazione lavorativa) tuttavia se si pervenisse ad una stesura della legge di riferimento in materia con disposizioni a garanzia del lavoratore più dettagliate, si potrebbe più facilmente arrivare al risultato utile di agevolarne il loro inserimento anche nei testi dei contratti collettivi e regolamenti aziendali.

Un'altra possibilità prevista nella legge è quella di fissare queste disposizioni anche nel contratto di lavoro individuale o nel suo atto integrativo. Anche qui bisogna tenere presente una forte asimmetria nelle posizioni di potere tra quella del datore di lavoro e quella del lavoratore³⁹, che poi la pandemia ha reso ancora più marcata.

I. Olimpieva, 2012, 267–283; S. Ashwin, S. Clarke, 2003.

³⁴ M. Kulaev, 2020.

³⁵ N. Lyutov, 2013.

³⁶ M. Kulaev, 2020.

³⁷ Per maggiori approfondimenti in merito al sindacato e telelavoratori o lavoratori da remote vedi E. Gerasimova, T. Korshunova, D. Chernyaeva, 2017.

³⁸ E. Dagnino, 2018.

³⁹ N. Lyutov, 2013.

Infine, rimane la situazione dove la determinazione del regime di lavoro da remoto è lasciata alla discrezione del lavoratore. Apparentemente questa situazione sembra avvantaggiare il lavoratore nel modo maggiore ma se analizzata meglio, in realtà può nascondere molte criticità, soprattutto avendo la legge un contenuto assai «minimalista».

Per illustrarne alcune possiamo citare un recente caso in cui un lavoratore da remoto ha rivolto all' ispettorato del lavoro della città di Rostov il seguente quesito. Secondo il suo contratto egli poteva determinare gli orari di lavoro a propria discrezione. I suoi compiti includevano l'analisi delle conferenze online da eseguirsi entro due giorni dal momento del loro svolgimento. Una di queste conferenze era stata svolta di sabato e quindi egli aveva dovuto lavorare il sabato e la domenica. Alla sua richiesta se gli spettava la maggiorazione dello stipendio per lavoro festivo (art. 153 codice lavoro) è stato risposto che la discrezionalità nello stabilire il regime dell'orario di lavoro inserita nel suo contratto non comporta alcuna maggiorazione per lo straordinario, lavoro notturno e nel fine settimana.⁴⁰ La mancanza di dettagliate previsioni nella legge apre così la porta alle più svariate interpretazioni delle situazioni non espressamente normate.

Per assicurare l'effetto non lesivo delle garanzie dei lavoratori sarebbe necessaria anche la presenza di sistemi di registrazione dell'orario di lavoro affidabili in conformità con la normativa sulla privacy. Inoltre occorre considerare pure che bisogna formare i lavoratori sia dal punto di vista tecnologico, sia dal punto di vista dei rischi sulla salute nonché dal punto di vista gestionale, rendendoli il più possibile autonomi nel pianificare i tempi di lavoro e di riposo. Da un altro lato, anche i manager devono essere formati in materia della gestione del personale da remoto (inclusa un'equa e una ragionevole distribuzione dei carichi del lavoro e un tempestivo *feedback*) sia dal punto di vista della valutazione della *performance* lavorativa. Tutto questo ovviamente richiede costi aggiuntivi. Considerando lo scarso desiderio dei datori di lavoro di investire in tutti questi aspetti anche prima della pandemia, è difficile immaginare che con la crisi attuale ci sia maggiore disponibilità di questi ultimi per tali investimenti. A conferma di ciò alcune ricerche confermano che durante la pandemia il 55% delle imprese hanno ridotto le spese per la formazione del personale.⁴¹

Presumibilmente, in tale contesto lasciare aspetti così importanti come la gestione e la determinazione dell'orario del lavoro alla discrezione delle parti contrattuali può generare stress ed insoddisfazione ad entrambi. Nella peggiore delle ipotesi, può favorire le prassi malsane che si avvicinano al mobbing, per le quali la legislazione russa non prevede delle specifiche tutele. Basta pensare ad un lavoro straordinario sistematico, non pagato, effettuato nelle fasce d'orarie inappropriate (come ad es. le chiamate frequenti nelle fasce orarie inopportune, nel weekend o durante le ferie), le richieste dei datori di

⁴⁰https://git61.rostrud.gov.ru/press/news/?SHOWALL_1=1&act=show_news&id=288&bxajaxid=9880912fa2f3f8f4411e59a2e359ff1f&view_result=Y&VOTE_ID=63 citato in O. Kozhevnikov, M. Chudinovskih, 2020.

⁴¹<https://delovoyimir.biz/rabotodateli-rasskazali-skolko-gotovy-tratit-na-obuchenie-sotrudnikov.html>; <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2021/05/18/870275-sotrudnikov-uchit>.

lavoro di essere costantemente a loro disposizione per un eventuale contatto che potrebbe non avvenire mai e che nel frattempo non permette al lavoratore di disconnettersi. Tutto questo può, senza alcun dubbio, essere ricondotto alle pratiche discriminatorie e mobbizzanti, che possono essere usate anche per costringere il lavoratore a dare le dimissioni. Purtroppo, il codice del lavoro russo non contiene disposizioni specifiche volte a tutelare questi pericoli. Il fenomeno può essere solo indirettamente ricondotto ad un'unica norma contenuta nell'art. 3 del codice del lavoro che riguarda il divieto di discriminazione. Tuttavia tale fenomeno è affrontato dalla giurisprudenza in un modo molto limitato e si riferisce in generale alle condotte del datore di lavoro volte a costringere il lavoratore a dare le dimissioni e la verifica in tal caso può riguardare solo il carattere volontario o involontario di tali dimissioni.⁴² Essendo già notevolmente difficile provare gli episodi di discriminazione, altri comportamenti datoriali potenzialmente mobbizzanti, volti a costringere il lavoratore a prestare il servizio oltre al dovuto, risultano estremamente ardui da dimostrare,⁴³ soprattutto se si tratta di attività svolte online, circostanza che può rendere ancora più difficile ottenere le testimonianze dei colleghi.

Vista la complessità del diritto alla disconnessione, soprattutto sul piano della sua realizzazione in pratica, sarebbe utile adoperare un approccio complessivo che dovrebbe includere sia la regolamentazione eteronoma che autonoma. Inoltre, considerando la specificità del contesto nazionale caratterizzato da frequenti abusi sull'orario di lavoro, anche a causa della presenza dei regimi di orario di lavoro atipici, la riforma del diritto alla disconnessione dovrebbe essere accompagnata pure da una revisione (almeno parziale) di alcuni di questi regimi. Tale necessità si pone soprattutto per il lavoro non normato, in quanto le attuali assai dilatate possibilità di utilizzo, in assenza di norme che ne delimitino l'applicazione, in pratica potrebbero vanificare qualsiasi sforzo legislativo volto a predisporre maggiori tutele ai lavoratori riguardo al diritto alla disconnessione in senso stretto e al diritto al riposo e alla conciliazione degli interessi personali e lavorativi nel senso più ampio.

4. Conclusione

L'analisi proposta in questo saggio porta ad alcune riflessioni in merito alla realizzazione del diritto alla disconnessione in Russia. Innanzitutto, a nostro avviso, il quadro giuridico esistente non fornisce le garanzie sufficienti ai lavoratori da remoto per esercitare il diritto alla disconnessione. I recenti interventi legislativi relativi al lavoro da remoto hanno un contenuto di tipo minimalista, in quanto alla fine delegano

⁴² https://rusjurist.ru/kadry/trudovye_spory/mobbing_na_predpriyatii_i_borba_s_nim/.

⁴³ N. Lyutov, 2016.

l'individuazione delle modalità riguardanti l'esercizio del diritto alla disconnessione alla regolamentazione collettiva e a quella individuale.

Considerando la peculiarità del sistema delle relazioni industriali russe caratterizzata dalla debolezza dei sindacati e da una forte asimmetria nelle posizioni di potere tra quella del datore di lavoro e quella del lavoratore tale scelta non appare appropriata.

In generale, il quadro legislativo esistente risulta essere ancora fortemente caratterizzato dall'essere stato pensato avendo come riferimento ed obiettivo quello di regolamentare il lavoro in presenza. Inoltre, molte aziende non dispongono ancora dei sistemi di registrazione dell'orario di lavoro, di sistemi di videosorveglianza conformi alla normativa sulla privacy, dei sistemi di valutazione della performance e non investono le risorse necessarie per la formazione del personale che deve effettuare il lavoro da remoto. La crisi pandemica ha portato molte aziende a ridurre le spese per questi investimenti. Da un altro lato molte aziende hanno ricorso alla riduzione del personale aumentando nel frattempo il carico e l'intensità del lavoro per i lavoratori rimasti, i quali, a loro volta, data la loro debolezza sotto il profilo economico,⁴⁴ difficilmente potranno opporsi alle prassi vessatorie e di sfruttamento riguardo le quali, come si è riportato, la legislazione attuale lascia molti spazi ai datori di lavoro che vogliono porre in essere strategie elusive.

Anche se la legislazione del lavoro russa viene valutata da molti studiosi come inficiata da una rigida tutela della posizione del lavoratore, in realtà poi tale rigidità viene notevolmente ridotta per una serie di motivi: mancato o poco rispetto della legge,⁴⁵ deboli meccanismi di *enforcement*, timore dei lavoratori di perdere il lavoro, scarsi ammortizzatori sociali. Si può dunque supporre che gli stessi pericoli di lavoro eccessivo, involontario e non pagato che si presentano per il lavoratore che opera in presenza possano essere subiti anche dal lavoratore da remoto e qui in maniera ancora più incisiva. La limitatezza dei mezzi legali di tutela a disposizione del lavoratore lo rende particolarmente vulnerabile di fronte ai possibili abusi del datore di lavoro.

Pertanto proprio in considerazione del quadro sopra descritto sarebbe stato utile avere una normativa di legge sul diritto alla disconnessione più chiara e dettagliata, che prevedesse anche le procedure di contestazione da parte del lavoratore e le possibili sanzioni per i datori di lavoro (attualmente proposte solo nei disegni legge di alcuni paesi come USA,⁴⁶ India⁴⁷ e Québec⁴⁸ ma che non hanno avuto poi alcun esito concreto).

⁴⁴ <https://www.rncb.ru/media/article/finansovaya-podushka-bezopasnosti-kak-spat-spokojno-v-krizis/>

⁴⁵ V. Gimpelson, R. Kapeliushnikov, 2014; H. J. Berman, 1948; N. Lyutov, 2012, 335-363.

⁴⁶ Bill 0726-2018, <https://legistar.council.nyc.gov/LegislationDetail.aspx?ID=3458217&GUID=8930D471-5788-4AF4-B960>

54620B2535F7#:~:text=Private%20employees%20disconnecting%20from%20electronic%20communication%20during%20non%2Dwork%20hours.&text=Summary%3A,communications%20during%20non%2Dwork%20hours.

⁴⁷ Bill No. 211 del 2018 <http://164.100.24.219/billstexts/LSBillTexts/AsIntroduced/2317as.pdf>

⁴⁸ Bill 1097 del 2018 Report of the Expert Panel on Modern Federal Labour Standards - Canada.ca

Da un punto di vista più generale si può osservare che il diritto alla disconnessione rappresenta una specie di diritto «più avanzato» e la sua introduzione e soprattutto la sua attuazione appaiono via via correlate al livello più progredito delle tutele offerte dai moderni stati di diritto. Non a caso è stato riconosciuto ancora solo da pochi paesi, alcuni dei quali hanno adottato un approccio molto cauto nel fornire tutele maggiori in merito al diritto alla disconnessione. Anche ove è riconosciuto spesso mancano ancora i meccanismi di un effettivo *enforcement* senza i quali le norme di legge rischiano di rimanere sulla carta.

Tenuto conto di quanto sinora esposto il diritto alla disconnessione per il contesto russo può essere definito come una sorta di diritto ancora «esotico». Attualmente risulta difficile immaginare che la magistratura locale possa dare rilievo alle controversie legate alla violazione del diritto alla disconnessione, dovendo operare in una realtà in cui viene data preponderante rilevanza alle cause in cui vengono in gioco profili percepiti materialmente più consistenti, quali ad esempio le frequenti cause che hanno ad oggetto omissioni e ritardi nelle erogazioni salariali basilari, licenziamenti, gravi infortuni sul lavoro ecc... Simili considerazioni poi possono valere anche per altre materie non percepite come rilevanti quali ad esempio il mobbing, la discriminazione ecc... Pure il sindacato condividendo tale logica e modo di vedere è più propenso a dare la priorità ad altri problemi, che vengono apprezzati come più «seri». Non a caso la legge sul lavoro da remoto è stata oggetto di dibattiti limitati principalmente alle prassi amministrative e procedurali, inclusa la possibilità di licenziamento più facile per questi lavoratori. Al tempo stesso il diritto alla disconnessione ha avuto una scarsa attenzione da parte degli *stakeholders* (ad eccezione della parte datoriale che si è opposta alla sua dettagliata regolamentazione) e non è stato oggetto di una particolare rivendicazione da parte dei lavoratori o dei loro rappresentanti.

Questo non significa che non deve essere regolamentato. Anzi, al contrario, una regolamentazione legislativa più dettagliata che delinei le responsabilità e gli obblighi di tutte le due parti del rapporto di lavoro da remoto rappresenterebbe un primo passo per fornire un riferimento concreto per l'esercizio di questo importante diritto. Esso dovrebbe successivamente essere implementato anche a livelli decentrati mediante la contrattazione collettiva ed i contratti individuali. In questo senso la legge dovrebbe fornire l'indicazione di contenuti che poi possano essere traslati nei contratti collettivi e regolamenti aziendali. Al fine di rafforzarne l'efficacia sarebbe opportuno, come ha notato da O. Chesalina,⁴⁹ prevedere il diritto alla disconnessione non solo come diritto del lavoratore ma anche come obbligo del datore di lavoro. Inoltre, non sembra equo riservare tale diritto solo ai lavoratori da remoto e il principio della disconnessione dovrebbe essere esteso a tutti i lavoratori che non dovrebbero ricevere le comunicazioni dal datore di lavoro al di fuori dell'orario ufficiale di lavoro.

⁴⁹ O. Chesalina, 2021.

Tuttavia, anche questo approccio rischia di rimanere sulla carta se non accompagnato dalle linee guida, dai diversi meccanismi di *enforcement* e dalle politiche c.d. «soft», volte a promuovere anche il cambiamento culturale, ispirandosi alle pratiche più virtuose. Ci sono già alcune testimonianze in merito, in quanto alcune imprese di successo introducono queste prassi con cui vengono formate le nuove figure di manager (come *time manager*, *coach* di benessere, *carrier consultant*, *diversity manager*, *gender coach*, etc.), ed inoltre introducono i programmi di benessere aziendale⁵⁰, promuovendo l'idea del benessere sul lavoro e l'idea del valore del singolo individuo. Secondo i dati della piattaforma di reclutamento hh.ru oggi un terzo delle imprese da loro intervistate stanno realizzando programmi di benessere aziendale, nel cui ambito la realizzazione delle politiche della conciliazione tra la vita lavorativa e la vita privata sta ai primi posti.⁵¹ Questo mutamento del modello organizzativo è emblematico. Soprattutto nel quadro della quarta rivoluzione industriale diventa sempre più chiaro che la competitività dell'impresa si basa sempre meno sul lavoro di massa e che va a contare sempre di più il singolo individuo.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

ASHWIN Sarah, CLARKE Simon, 2003, *Russian Trade Unions and Industrial Relations in Transition*. Palgrave, Macmillan New York.

BERMAN Harold, 1948, «The spirit of Soviet law». In *Washington Law Review*, 23(2).

BEYLINA Elena, KANTER Daria, KLEMENTEV Alexander, LYALINA Nadezda, 2017, «Motives and Institutional Conditions of Overwork: Evidence from Moscow Office Workers». In *Journal of Economic Sociology*, No. 18(1).

CHESALINA Olga, 2021, «Russia – The Reform of Remote Work in Russia». In *Comparative Labour Law and Policy Journal*, Dispatch No. 33.

CHESALINA Olga, 2021, «The Legal Nature and the Place of the Right to Disconnect in European and in Russian Labour Law». In *Russian Law Journal*, No. 9(3), 36-59.

⁵⁰ Le *best practices* di alcune imprese (Ikea, PwC, Rosatom, Euraz, Rostelekom, UniCredit, Tanita, ecc.) sono illustrate qui <https://www.pwc.ru/ru/assets/igoty-i-benefit.pdf>.

⁵¹ <https://www.itweek.ru/management/news-company/detail.php?ID=218599>; in base al sondaggio tra le 150 imprese russe (dal 18-24 maggio 2021).

CHUDINOVSKIKH Marina, TONKIKH Natalia, 2020, «Telework in BRICS: legal, gender and cultural aspects». In *BRICS Law Journal* volume VII, issue 4.

DAGNINO Emanuele, 2018, «The Right to Disconnect in the Prism of Work-Life Balance: The Role of Collective Bargaining; A Comparison between Italy and France». In *Transformations of Work: Challenges for the National Systems of Labour Law and Social Security*, edited by Giuseppe Casale & Tiziano Treu. Giappichelli, Torino.

GERASIMOVA Elena, KORSHUNOVA Tatiyana, CHERNYAEVA Daria, 2017, «New Russian Legislation on Employment of Teleworkers: Comparative Assessment and Implications for Future Development». In *Pravo. Zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki*, No 2, 116-129.

KAPELIUSHNIKOV Rostislav, GIMPELSON Vladimir, 2014, «Between Light and Shadow: Informality in the Russian Labour Market», HSE and IZA, IZA Discussion Paper No. 8279.

KAPUSTINA Darya, MAKUSHKIN Sergey, DANILOVA Elena, ALEXANDROVA Tamara, LAGUSEV Yuriy, SEKERIN Vladimir, 2021, «Telework of a Company Employee: Issues of Organizing and Monitoring the Performance of Labor Duties». In *Webology*, Volume 18, Special Issue on Computing Technology and Information Management.

KOZHEVNIKOV Oleg, CHUDINOVSKIKH Marina, 2020, «Regulation of telework in Russia and foreign countries». In *Vestnik dell'universita di San Pietroburgo*, No. 11(3) 575 (in russo).

KULAEV Maksim, 2020, «Russian Trade Unions and the De-Escalation of Protests in Russian Regions». In *International Journal of Politics, Culture, and Society*, No. 7.

LYUTOV Nikita, 2011, «Freedom of Association: The Case of Russia». In *Comparative Labor Law and Policy Journal*, no. 32(4) 933-948.

LYUTOV, Nikita, 2012, «Russian Employment Protection: Analysis from the Perspective of EU Flexicurity Policy». In *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 28, 335-363.

LYUTOV Nikita, 2013 «Problema di collisione dei diritti sociali dei lavoratori e dei diritti economici dei datori di lavoro nell'attività corporativa: aspetti comparati». In *Giurisprudenza comparata*, 1, 56-69 (in russo).

LYUTOV Nikita, 2016, «Russian law on discrimination in employment: can it be compatible with international labor standards?». In *Russian law journal*, no. IV(3) 7-50.

LYOTOV Nikita, 2019, *Blurring the definition of employment relations in Russia: case law on the general notion and some atypical forms of labour*. Vilnius University Press, Teisė.

LYUTOV Nikita, VOITKOVSKA Ilona, 2020, «Labour inspections in Post-Soviet countries reform or collapse?». In *The international Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, No. 37(2-3) 269-300.

LYUTOV Nikita, VOITKOVSKA Ilona, 2021, «Remote Work and Platform Work: The Prospects for Legal Regulation in Russia». In *Russian Law Journal*, March.

OLIMPIEVA Irina, 2012, «Labor Unions In Contemporary Russia: an Assessment Of Contrasting Forms of Organization and Representation». In *The Journal of Labor and Society*, No. 15, 267–283.

RADEVICH Elena, 2013, «Temporary Agency Work and Telework in Russia: Current Issues and Future Developments». In *E-Journal of International and Comparative Labour Studies* Volume 2, No. 1.

SYCHENKO Elena, LARUCCIA Mauro, CUSCIANO Dalton, CHIKIREVA Irina, WANG Jiaojiao e SMIT Paul, 2020, «Non-Standard Employment in the BRICS Countries». In *BRICS Law Journal*. No. 7(4) 4-44.

TONKIKH, Natalia, CHUDINOVSKIKH Marina, MARKOVA Tatyana, 2019, «Assessment of female telework scope in the conditions of digital economy, the 1st International Scientific Conference on Modern Management Trends and the Digital Economy—From Regional Development to Global Economic Growth (MTDE), AEBMR-Advances». In *Economics Business and Management Research*, Vol. 81.