

О регулировании дистанционной работы

О новом Федеральном законе от 08.12.2020 № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях».

08.12.2020

Предпосылки изменений

Пандемия Covid-19 в России заставила многих работодателей вводить режим работы вне стационарных рабочих мест и использовать современные технологии для поддержания взаимодействия с работниками. Объективные обстоятельства 2020 года выявили неготовность трудового законодательства к регулированию труда в новых условиях.

Трудовой Кодекс (ТК РФ) давал возможность заключать трудовой договор (ст. 57 ТК РФ), трудовой договор о дистанционной работе (без присутствия в офисе работодателя) (гл.49.1 ТК РФ), решал вопросы временного перевода (стт. 72.1 и 72.2 ТК РФ). Но под все эти случаи не попадали ситуации эпидемии и нерабочих дней согласно Указам Президента РФ № 206 от 25.03.2020 и № 239 от 02.04.2020. То есть ТК РФ не предусматривал возможности временной дистанционной занятости.

Положения нового Федерального закона от 08.12.2020 № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях»[\[1\]](#), которые должны вступить в силу с 01.01.2021, призваны повысить гибкость «удаленной» занятости и зафиксировать возможность использования информационно-телекоммуникационных технологий при оформлении трудовых отношений по постоянной и временной дистанционной занятости. В этом информационном письме мы кратко расскажем Вам о нововведениях.

Основные понятия

Закон системно переработал нормы дистанционной работы. На смену старому понятию «дистанционная работа» пришло ставшее уже привычным понятие «дистанционная (удаленная) работа». Трудовая функция дистанционно может выполняться работником как на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора), так и на временной (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте)[\[2\]](#).

Временный перевод и организация труда

Новый закон официально закрепил основания временного перевода работника на дистанционную работу. Такой перевод возможен по инициативе работодателя и без согласия работника во время экстремальных обстоятельств: катастрофы, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии и в любых исключительных случаях, когда органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления принято соответствующее решение[3].

Работодатель должен обеспечить дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. А с согласия работодателя и в его интересах дистанционный работник может использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие ему или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, расходы на которые компенсируются работодателем.

В случае направления работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие правил о служебной командировке[4].

Электронный документооборот и взаимодействие между сторонами

Новый закон подтвердил правомочность электронного документооборота и взаимодействия между сторонами в рамках регулирования труда дистанционных работников, что снижает объем дублирования документов на бумажных носителях.

Трудовой договор (дополнительное соглашение к нему) с условиями о дистанционном выполнении работником трудовой функции может теперь официально заключаться путем обмена между работником и работодателем электронными документами. Обязательным условием в таком случае является использование усиленной квалифицированной электронной подписи работодателем и усиленной квалифицированной (или неквалифицированной) электронной подписи работником[5].

Документы, предъявляемые при трудоустройстве на дистанционную работу, могут направляться работодателю в форме электронных документов, если последний не требует нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе. По требованию работника работодатель будет обязан направить надлежащим образом оформленный экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе в течение трех рабочих дней со дня получения заявления.

Обязательным теперь становится электронное подтверждение одной стороной получения электронного документа другой.

Режим рабочего времени и отдыха

Взаимодействие работодателя и работника в связи с выполнением трудовой функции дистанционно предполагает передачу результатов работы и отчетов о выполненной работе

по запросам работодателя (по общему правилу)[\[6\]](#). Сказанное не исключает возможности локального нормативного регулирования порядка взаимодействия сторон (коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюза, трудовым договором и дополнительным соглашением к нему).

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время[\[7\]](#).

Режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается самим работником по его усмотрению, если это не определено трудовым договором, дополнительным соглашением к нему и т.д. При временной дистанционной работе в этих документах также устанавливаются условия о продолжительности и (или) периодичности выполнения работником трудовой функции дистанционно. Дополнительно могут быть предусмотрены условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника в офис первого для выполнения трудовой функции на стационарном рабочем месте.

Дополнительные гарантии работнику

В новой редакции теперь изложена статья 312⁵ ТК РФ, предусматривающая запрет на снижение работнику заработной платы из-за выполнения им трудовой функции дистанционно. Положение о том, что договор с дистанционным работником может расторгаться по договорным основаниям, утратило силу. Так, к такому расторжению применимы правила Трудового кодекса, а практика дискриминационных оснований увольнения по договору (отсутствие достаточного объема работы, признание работы неэффективной, изменение стратегии развития работодателя и прочее) признается незаконной.

Основания расторжения трудового договора

Баланс гарантий работника создают дополнительные основания расторжения с дистанционным работником трудового договора, а именно:

по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если не установлен более длительный срок для взаимодействия с работодателем),

изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях (для дистанционного работника на постоянной основе)[\[8\]](#).

Комментарий ДСЛ-Сервис

Рассмотренные изменения назрели еще в первом полугодии 2020 года. На наш взгляд, предложенные нововведения вполне обеспечивают равенство прав дистанционного работника с работником, занятым на стационарном рабочем месте.

Помощь ДСЛ-Сервис

Пользуясь значительным опытом в области трудового права, специалисты ДСЛ-Сервис готовы помочь в приведении трудовых договоров, локальных нормативных актов организаций в соответствие с изменениями ТК РФ, а также дать подробную консультацию.

[1] <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202012080047>

[2] ст. 312¹ ТК РФ

[3] ст. 312⁹ ТК РФ

[4] ст. 312⁶ ТК РФ

[5] ст. 312², 312³ ТК РФ

[6] ст. 312³ ТК РФ

[7] ст. 312⁴ ТК РФ

[8] ст. 312⁸ ТК РФ

This article has been prepared by DSL-Service LLC for information purposes only and does not constitute legal advice. This information is not intended to create, and receipt of it does not constitute, an attorney-client relationship. Readers should not act upon this without seeking professional counsel.