

С 1 января 2021 года вступили в силу новые положения о дистанционном труде



Специалист в области трудового права, кандидат юридических наук, доцент Наталья Минкина продолжает обзор основных законодательных изменений в сфере труда. Ниже подробно остановимся на главных и долгожданных для профессионального сообщества изменениях Трудового кодекса Российской Федерации об удаленной работе, которые вступили в силу с 1 января текущего года.

Пандемия COVID-19 стала поводом для критической оценки главы 49.1 Трудового кодекса «Особенности регулирования труда дистанционных работников», поэтому возникла объективная потребность для ее пересмотра. Если вспомнить весну 2020 года, в условиях распространения коронавирусной инфекции после объявления нерабочих дней в стране постепенно начал происходить переход работников на дистанционную работу. Однако нормы действующего на тот момент кодифицированного акта о труде были не вполне однозначно применимыми к возникшей ситуации и продемонстрировали некоторые пробелы и недоработки закона, которые привели практикующих юристов к необходимости их единообразного толкования. На это ранее мы уже обращали внимание в наших материалах экспертов:

https://alt.ranepa.ru/pressroom/news/natalya_minkina_perehode_organizatsiy_na_udalennuyu_f_4387.html.

Наработанный опыт был учтен и обсужден законодательными органами власти. Поэтому был принят Федеральный закон № 407-ФЗ от 08.12.2020 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях»

<http://ivo.garant.ru/#/document/75015881/paragraph/1:0>. Данным нормативным правовым актом в рамках девяти новых статей (ст. 312.1 – ст. 312.9) обозначен ряд принципиальных условий для организации работодателем труда работников в дистанционном формате.

Понятие и виды дистанционного труда по-новому

Согласно новым нормам главы 49.1 Трудового кодекса дистанционная и удаленная работа по смыслу законодателя являются синонимичными терминами. В этой связи названные слова равноценны и взаимозаменяемы, что следует учесть работодателям при организации кадрового документооборота (в том числе при составлении трудовых договоров, дополнительных соглашений, приказов, распоряжений, локальных нормативных актов и т.п.).

В измененной редакции ст. 312.1 кодекса под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем. Как видно, в новой редакции главы законодатель теперь дифференцирует: когда работник *на постоянной основе* принят на работу в условиях дистанционного труда (в течение всего срока действия трудового договора) и когда он вступил в обычные трудовые отношения, но в последующем у работодателя возникла необходимость *временно его перевести на удаленную работу*.

При этом *временное выполнение дистанционной работы может* выражаться следующим образом.

- 1) Непрерывно осуществляться в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, но *не более 6 месяцев*.
- 2) Производиться периодически при условии *чередования периодов* выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.
- 3) Происходить по инициативе работодателя *в исключительных случаях* в порядке, установленном ст. 312.9 кодекса. Последнее может быть связано со случаями катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части. Тогда в этом случае работник *без его согласия* временно переводится на удаленную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Кроме того, такой временный перевод также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. В указанных случаях *не требуется внесение изменений в трудовой договор* с работником, но работодателю следует *принять локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу* (с учетом мнения выборного профсоюзного органа при его наличии), с отражением списка работников для перевода, срок такого перевода и иных условий согласно ст. 312.9 кодекса. Если же специфика работы не дает возможности выполнять трудовую функцию работнику в дистанционном режиме, и тем самым,

делает невозможным такой временный перевод работника, то работодателю необходимо оформить это простое по обстоятельствам, не зависящим от сторон трудового договора, в соответствии с положениями ст. 157 Трудового кодекса, а также коллективными договорами, соглашениями и локальными актами, если ими установлен размер оплаты простоя выше, чем определено Трудовым законом.

Таким образом, законодательно *всего выделяется 4 возможных вида удаленного труда работников* в зависимости от условий трудового договора, дополнительного соглашения, локального акта и обстоятельств, связанных с исключительными условиями труда.

Причем, на всех дистанционных работников (независимо от их вида) в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, *с учетом особенностей, установленных анализируемой главой Трудового кодекса*. На последнем остановимся подробнее.

Новации в порядке взаимодействия сторон в дистанционных трудовых отношениях



Наиболее прогрессивным в новой редакции главы 49.1 по сравнению с прежней регламентацией выглядит взаимодействие дистанционного работника и работодателя. Его можно обозначить по следующим направлениям.

Во-первых, как определено в ст. 312.3 Трудового кодекса, при заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к ним, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а равно при внесении изменений в указанные договоры, дополнительные соглашения к трудовым договорам и их расторжении *путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в*

соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

В иных случаях, в том числе в отсутствии указанной электронной подписи (подписей), взаимодействие такого работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами *с использованием др. видов электронной подписи или в иной форме*, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору и позволяющей обеспечить фиксацию *факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде*. В этой связи надо заметить, что наибольшее распространение на практике получила как личная, так и корпоративная электронная почта. Такое условие все чаще можно встретить в трудовых договорах с работниками. В тоже время такое условие может содержаться и в коллективном договоре организации, локальном акте работодателя. В любом случае условие об этом может стать доказательством для перспективы судебного разбирательства, если речь пойдет о трудовом споре.

Во-вторых, по общему правилу при осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя *путем обмена электронными документами* каждая из осуществляющих взаимодействие сторон *обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от др. стороны в срок*, определенный коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору. Однако если же взаимодействие сторон трудового отношения происходит *в иной форме*, то подтверждение действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации, *осуществляется в порядке, определенном на локальном уровне или трудовым договором, дополнительным соглашением к нему*.

В-третьих, работника в период его дистанционной работы необходимо знакомить со всеми документами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью (локальными нормативными актами, приказами, распоряжениями работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в т.ч. под роспись). Это также осуществляется *либо путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником, либо в иной форме*, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору. Аналогичным образом происходит взаимодействие и в случаях, когда работник вправе или обязан обратиться к работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения либо другую информацию. Это

осуществляется в форме электронного документа или в иной форме, предусмотренной перечисленными актами, договорами. Причем, при подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой согласно ст. 62 Трудового кодекса, *работодатель не позднее 3 рабочих дней со дня подачи указанного заявления обязан направить дистанционному работнику эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении работника.* Вместе с тем для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию *на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством* дистанционный работник направляет работодателю *оригиналы документов, предусмотренных соответствующим законодательством Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа, а в случае, если указанная медицинская организация и работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа.*

Итак, **в-четвертых**, в целом порядок взаимодействия работодателя и работника, включая нюансы дистанционного выполнения трудовой функции, передачи результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором и (или) дополнительным соглашением к данному договору. Поэтому нельзя недооценивать перечисленный ряд документов.

Особенности условий и организации труда дистанционных работников



Современные процессы цифровизации трудовых отношений закономерно отразились на новом прочтении многих условий труда и его организации с дистанционными работниками. Также это связано с заключением,

изменением и прекращением трудовых отношений с дистанционным работником. Каждый этап отношений теперь может сопровождаться *обменом электронными документами*. Между тем при заключении трудового договора *по требованию работодателя др. сторона обязана представить нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе*.

В последующем по письменному заявлению дистанционного работника работодатель *не позднее 3 рабочих дней со дня получения такого заявления* обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом его экземпляр *трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе*. А сведения о трудовой деятельности дистанционного работника *вносятся работодателем в его трудовую книжку по желанию самого работника при условии ее предоставления* им, в т.ч. путем направления по почте заказным письмом с уведомлением, за исключением случаев, если в соответствии с трудовым законодательством трудовая книжка на работника не ведется (ст. 312.2 кодекса).

Как и по иным проанализированным вопросам, велик потенциал локальных актов, коллективного и трудового договора в части определения дистанционному работнику *режима рабочего времени и времени отдыха*, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно (ст. 312.4). Кроме того, в них могут быть определены условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных ст. 312.9 Трудового кодекса) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте. Не вызывает сомнений, в интересах работодателя многие из названных вопросов прописать в своей документации. Однако на тот случай, если эти вопросы окажутся неурегулированными работодателем, законодатель определил, что режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником *по своему усмотрению*. При этом в любом случае *время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в состав рабочего времени*.

Говоря об *оплате труда дистанционного работника*, в ст. 312.5 кодекса прямо закреплена дополнительная гарантия: *выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы*. Хотя данное законодательное требование вытекало из норм ст. ст. 3, 130, 132, 135 Трудового кодекса и до вступления в силу обновленной главы 49.1. Вероятно, тем самым, законодатель решил усилить обозначенную гарантию дистанционным работникам.

Согласно ст. 312.6 *работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием,*

программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. При этом дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. В последнем случае работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются локальным нормативным актом, коллективным, трудовым договором.

Также следует обратить внимание на то, что в новой редакции глава 49.1. содержит регламентацию *охраны труда дистанционных работников.*

Особенности отражены в ст. 312.7 кодифицированного акта о труде, где установлено, что часть обязанностей в области охраны труда возложена на работодателей и в случае организации дистанционного труда. Речь идет о следующих обязанностях согласно ч. 2 ст. 212 кодекса:

- расследование и учет в установленном законодательном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законами сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Другие обязанности по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные трудовым законодательством, *не распространяются на работодателя при организации дистанционного труда работников, если иное не предусмотрено коллективным, трудовым договором, локальным нормативным актом.*

Что касается увольнения дистанционного работника, то впервые в положениях ст. 312.8 Трудового кодекса закреплено отдельное специальное основание, по которому может быть *расторгнут договор по инициативе работодателя - в случае, если в период дистанционного выполнения трудовой функции работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более 2 рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя* (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным ст. 312.3 кодекса).

Более того, если трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу *на постоянной основе*, может быть прекращен в случае *изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.*

Если ознакомление дистанционного работника с приказом работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, *работодатель обязан в течение 3 рабочих дней со дня издания указанного приказа направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа на бумажном носителе.*

В заключение...

Таким образом, с наступлением текущего календарного года взаимодействие дистанционного работника и работодателя стало наиболее прозрачным и четким, а многие положения главы 49.1 Трудового кодекса обновились за счет своего конкретизированного содержания. Пандемический кризис в этом вопросе сыграл свою положительную роль, когда на основе уже приобретенного опыта внесены необходимые изменения и дополнения в кодекс. Вместе с тем хочется обратить внимание сторон трудовых отношений на то, что при новой регламентации дистанционного труда сохранены традиционные трудовые подходы, заключающиеся в том, что на законодательном уровне определяются общие правила и пределы, а также устанавливается минимальный уровень гарантий работникам. Однако они могут быть уточнены в локальных нормативных актах, коллективном и (или) трудовом договоре, но без ухудшения положения работников по сравнению с государственным уровнем гарантий для них.