



Изменения в трудовом законодательстве

Закон о дистанционной работе

Дистанционная работа

Президент Российской Федерации 08 декабря 2020 года подписал Федеральный закон N 973264-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – «**ТК РФ**») в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» (далее – «**Закон**»). Закон вступит в силу 01 января 2021 года.

Основанием для внесения данного Закона на рассмотрение послужила пандемия коронавируса COVID-19, во время которой выявилась недостаточная гибкость норм трудового права в отношении возможностей применения информационных технологий и регулирования порядка дистанционной работы.

Закон закрепляет определение дистанционной работы – выполнение работником определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя или его структурного подразделения при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети Интернет.

Эксперты трудового права оценивают финальную версию Закона как компромиссную между интересами работников и работодателей.

Дистанционная работа будет подразделяться на три категории:

- дистанционная работа на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора)
- дистанционная работа на определенный период (но не более 6 месяцев)
- периодическая дистанционная работа, при которой происходит чередование выполнения работником трудовой функции дистанционно и стационарно на рабочем месте

По общему правилу, основанием для введения режима временной дистанционной работы является соглашение сторон трудового договора, но также Закон определяет ситуации, когда принудительный перевод на удаленную работу будет возможен без согласия сотрудника. Например, производственная необходимость, пандемия, катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай и другие исключительные события, а также распоряжения государственных органов или органов местного самоуправления.





Особенности организации труда

Теперь при временном переводе на дистанционную работу работодатель обеспечит работника необходимым оборудованием, а если работник использует свою технику – компенсирует ему расходы в порядке и размерах, утвержденных локальным актом. Также предусмотрена оплата командировок дистанционным работникам.

Тем не менее в Законе не регулируется ситуация, при которой работник по тем или иным обстоятельствам лишается возможности работать из дома – в частности, не урегулирован вопрос о том, полагается ли ему компенсация за поиск альтернативной площадки для работы.

Электронный документооборот

Одна из причин появления Закона об изменении правил дистанционной работы – необходимость закрепления порядка использования электронного документооборота в трудовых правоотношениях. Данный Закон является инновационным, поскольку он прямо устанавливает, что трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами. При этом, при заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, их расторжении, заключении договоров о материальной ответственности должна использоваться усиленная электронная подпись (квалифицированная или неквалифицированная), а в иных случаях обмен электронными документами может осуществляться с использованием других видов электронной подписи или в иной форме.

Право на офлайн

В соответствии с текстом Закона, время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время. Работа за пределами установленного рабочего времени является сверхурочной работой и должна оплачиваться в соответствии с положениями ТК РФ о сверхурочной работе.

Тем не менее, Закон однозначно не регламентирует, может ли дистанционный работник быть в оффлайне в течение рабочего дня. Спорной остается ситуация, при которой работник по своей инициативе выходит на связь с работодателем в нерабочее время, а потом требует оплату за свою работу, аргументируя выход на связь в нерабочее время служебной необходимостью.

Увольнение дистанционного работника

В прежней редакции статья 312.5 ТК РФ предусматривала, что расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Это позволяло работодателям принимать решения о расторжении трудового договора с дистанционными работниками, по таким основаниям, как, например, признание работодателем работы неэффективной или изменение стратегии развития работодателя.

Данные положения приводили к дискриминации по отношению к дистанционным работникам – ведь по общему правилу, расторжение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.



Закон вносит в ТК РФ изменения и устанавливает только два дополнительных основания для расторжения трудового договора с дистанционным работником в дополнение к тем, которые предусмотрены ТК РФ:

i) работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции (некий аналог прогула для дистанционного работника), более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя и

ii) изменение работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

Данные изменения, несомненно, усилят защиту трудовых прав работников, по сравнению с положениями, которые были предусмотрены в ТК РФ ранее.

Тем не менее, положение, предусматривающее возможность расторжения трудового договора по инициативе работодателя за невыход на связь в течение 2 рабочих дней крайне неоднозначно, поскольку оставляет возможность для многочисленных злоупотреблений как со стороны работодателя, так и со стороны работника. Мы ожидаем, что суды впоследствии дадут разъяснения этой нормы.

В целом, принятие Закона можно рассматривать крайне позитивно, однако в нем остается неурегулированным ряд вопросов, которые будут разрешаться правоприменительной практикой.



Для получения дополнительной информации, свяжитесь с:



Юрий Пугач
Партнер

T: +7 495 662 6434
M: +7 921 894 9515
yury.pugach@eversheds-sutherland.ru



Екатерина Миронова
Советник

T: +7 495 662 6434
M: +7 903 001 1534
ekaterina.mironova@eversheds-sutherland.ru



Ольга Чиркова
Руководящий юрист

T: +7 812 363 3377
M: +7 921 767 5251
olga.chirkova@eversheds-sutherland.ru



Татьяна Кандрина
Старший юрист

T: +7 812 363 3377
M: +7 921 894 9503
tatiana.kandrina@eversheds-sutherland.ru



Дарья Атаманова
Юрист

T: +7 812 363 3377
M: +7 921 894 9520
daria.atamanova@eversheds-sutherland.ru

eversheds-sutherland.ru

© Eversheds Sutherland 2020. Все права защищены. ООО «Эвершедс Сатерленд» является частью глобальной сети, которая функционирует через различные отдельные юридические лица под брендом Eversheds Sutherland. ООО «Эвершедс Сатерленд» присвоен ИНН 7703618107. Информация, представленная в настоящем информационном обзоре, не может рассматриваться в качестве профессиональных рекомендаций или услуг в области права и не является консультацией по конкретной ситуации. Данная информация предназначена для общего ознакомления пользователей с вопросами, которые могут представлять для них интерес. ООО «Эвершедс Сатерленд» не несет каких-либо обязательств или ответственности за неполноту информации.