

Регулирование труда дистанционных работников: особенности применения законодательства и скрытые риски

Moscow Times

18 февраля 2016 г.

Елена Кукушкина

Baker & McKenzie (Московский офис)



Baker & McKenzie – CIS, Limited is a member firm of Baker & McKenzie International, a Swiss Verein with member law firms around the world. In accordance with the common terminology used in professional service organisations, reference to a "partner" means a person who is a partner, or equivalent, in such a law firm. Similarly, reference to an "office" means an office of any such law firm.

© 2016 Baker & McKenzie – CIS, Limited

Плюсы и минусы дистанционного труда



для работодателя:

- возможность привлекать специалистов для работы в других регионах без создания обособленного подразделения юридического лица
- сокращение издержек на аренду помещений и организацию рабочих мест
- возможность контролировать работника и увольнять работника по основаниям, предусмотренным в трудовом договоре

для работника:

- возможность распределять рабочее время по своему усмотрению (по согласованию с работодателем)
- отсутствие необходимости выполнять трудовую функцию в офисе работодателя



для работодателя:

- ограниченный контроль за исполнением работником должностных обязанностей
- сложности при привлечении к дисциплинарной ответственности (но: это можно урегулировать в трудовом договоре)

для работника:

- проблема социальной изоляции
- отсутствие социального и профессионального контакта с коллегами

Распространение дистанционного труда в России

- дистанционный труд всегда был распространен и в России
- не существовало законодательного регулирования дистанционного труда
- отношения с фактическими дистанционными работниками оформлялись:
 - как с обычными работниками (в качестве места работы указывалась определенная территория)
 - как с «офисными» работниками с разъездным характером работы
 - с использованием гражданско-правовых договоров
 - как с надомниками

В каких случаях можно заключить договор о дистанционной работе?

- выполнение трудовой функции вне места нахождения работодателя
- использование информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования
- категории работников: бухгалтеры, юристы, переводчики, журналисты, медицинские и региональные представители, и др.
- дистанционные работники – не только в других регионах, но и в одном городе с работодателем

Порядок введения дистанционного труда для действующих работников

- Издание приказа об изменении условий труда с обоснованием необходимости введения дистанционного труда
- Принятие Положения об особенностях регулирования труда дистанционных работников (очень рекомендуем!)
- Уведомление работников об изменении условий труда с предложением заключить дополнительные соглашения к их трудовым договорам, устанавливающие дистанционный труд, в соответствии со ст. 74 Трудового кодекса РФ (ТК РФ) (за 2 месяца до введения изменений)
- Подписание дополнительных соглашений о дистанционной работе с действующими работниками или – при их отказе – расторжение трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменениями определенных сторонами условий трудового договора).

Прекращение трудового договора в связи с отказом работника от продолжения работы в измененных условиях труда: судебная практика

Работодатель внес следующие изменения в трудовой договор:

- работа является дистанционной;
- работник обязуется выполнять должностные обязанности, осуществлять взаимодействие с работодателем с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в т.ч. сети "Интернет", по запросу руководителя представлять отчеты;
- учет рабочего времени работника осуществляется с помощью компьютерных программ;
- добавляется адрес электронной почты работника, вводится информационный лист, являющийся неотъемлемой частью трудового договора, с данными административных лиц компании для осуществления взаимодействия работника с работодателем посредством электронной почты и сети Интернет.

Работник отказался от подписания дополнительного соглашения и был уволен

Апелляционное определение Московского городского суда от 18.11.2014 г. по делу N 33-23930/2014г

Трудовой договор о дистанционной работе

должен содержать положение о том, что работа осуществляется дистанционно.

Если это условие не включено, работник должен выполнять свои обязанности в офисе работодателя, а при отсутствии на рабочем месте может быть уволен за прогул

Апелляционное определение Московского городского суда от 16.11.2015 г. по делу N 33-42412,

Апелляционное определение Московского городского суда от 10.12.2015 г. по делу N 33-46472/2015



Охрана труда

Требования минимальны (ВАЖНО: на данный момент!)

Работодатель обязан:

- обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников
- осуществлять обязательное социальное страхование
- ознакомить работников с требованиями охраны труда



Включение положения об условиях труда на рабочем месте дистанционных работников: правовая коллизия

- В соответствии со ст. 57 ТК РФ, условия труда на рабочем месте являются обязательными для включения в трудовой договор.
- Согласно п. 2 ст. 3 ФЗ от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (ФЗ N 426) классы (подклассы) условий труда на рабочих местах устанавливаются по результатам проведения специальной оценки условий труда.

НО: Согласно п. 3 ст. 3 ФЗ N 426 специальная оценка условий труда в отношении дистанционных работников не проводится



Контроль за исполнением дистанционным работником должностных обязанностей

- режим рабочего времени, порядок направления заданий, порядок предоставления отчетов *может быть определен сторонами* в трудовом договоре или в Положении об особенностях регулирования труда дистанционных работников
- **в трудовом договоре можно предусмотреть дополнительные основания увольнения**

Дополнительные основания увольнения дистанционных работников: судебная практика

- непредоставление материалов руководителю в установленный трудовым договором срок;
- неоднократное нарушение сроков сдачи отчетности более чем на три дня в течении одного календарного месяца;

А ТАКЖЕ:

- отсутствие у работодателя достаточного объема работ;
- нецелесообразность дальнейшего сотрудничества;
- производственная необходимость

Важно: данные основания увольнения должны быть согласованы сторонами и закреплены в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с дистанционным работником

Дополнительные основания увольнения дистанционных работников: варианты ГИТ по регионам

- неоднократное (более трех раз) несоблюдение сроков выполнения порученной работнику работы или несоответствие ее результатов требованиям, закрепленным в трудовом договоре;
- неоднократное (более трех раз) нарушение сроков представления отчетов о выполненной работе;
- отказ работника от использования в работе средств защиты информации, предоставленных или рекомендованных работодателем;
- отсутствие связи с работником в течение всего рабочего дня, а также отсутствие связи с работником более двух часов подряд в течение рабочего дня
- неисполнение трудовых обязанностей более четырех часов подряд в течение рабочего дня
- некорректное поведение по отношению к клиентам

Меньше формальностей (ВАЖНО: на данный момент!)

- **по соглашению сторон** запись о дистанционной работе может не вноситься в трудовую книжку
- свидетельство о государственном пенсионном страховании оформляет работник
- **стороны могут применять электронный документооборот**

Документирование отношений с дистанционным работником



в обычном порядке
(документ на бумажном носителе, подписанный сторонами)

путем обмена электронными документами, с использованием электронной подписи



Электронный документооборот

- необходимо получить квалифицированную подпись как для компании, так и для каждого работника
- список аккредитованных удостоверяющих центров приведен на сайте Минсвязи www.minsvyaz.ru, раздел «Аккредитация удостоверяющих центров»
- получить ключ электронной подписи и сертификат проверки ее подлинности
- установить специальное программное обеспечение

Не все документы могут быть электронными

в случае временной нетрудоспособности работник должен предоставить работодателю **оригинал** больничного листа



Спасибо за внимание!

Ваши вопросы?



BAKER & MCKENZIE

Елена Кукушкина
Советник

Baker & McKenzie

Тел.: + 7 495 787 27 00
email@bakermckenzie.com

Baker & McKenzie International – швейцарское объединение (Verein), членами которого являются юридические фирмы, расположенные в разных странах мира. В соответствии с общепринятой терминологией, используемой в профессиональных организациях, «партнёр» означает лицо, которое является партнёром или эквивалентным лицом такой юридической фирмы. Аналогичным образом, под «офисом» понимается офис любой такой юридической фирмы.