

Дистанционный труд: с какими сложностями сталкиваются работодатели

Елена Кукушкина, советник и координатор трудовой и миграционной практики
Московского офиса юридической фирмы «Бейкер и Макензи»

Минусы и плюсы дистанционного труда



для работодателя:

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

для работника:

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

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
- право уволить 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

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
 - ✓ гражданско-правовым договоров
 - ✓ как с надомниками



Случаи заключения трудового договора 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 работниками или – при их отказе – расторжение трудового договора по п. 7 ч. первой ст. 77 ТК РФ (в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменениями определенных сторонами условий трудового договора).

Порядок введения дистанционного труда для работающих сотрудников: судебная практика

- По соглашению сторон работник в период нахождения в отпуске по беременности и родам стала выполнять трудовые обязанности на дому (дистанционно), при этом соответствующее дополнительное соглашение к её трудовому договору заключено не было.
- Впоследствии работодатель принял решение прекратить выполнение всеми работниками компании работы посредством удаленного доступа в связи с:
 - a) невозможностью обеспечить надлежащую коммуникацию работников при выполнении работы посредством удаленного (дистанционного) доступа;
 - b) необходимостью обеспечения конфиденциальности информации и соблюдения законодательства о защите персональных данных.
- Истец была уведовлена о том, что ей будет предоставлено место работы в офисе работодателя (за 2 месяца до введения изменений). Работник отказалась продолжать работу в офисе работодателя (при этом, она продолжала находиться в отпуске по уходу за ребенком). Работодатель ее не уволил, но никаких заданий ей не давал и, соответственно, зарплату не платил.
- Суд признал приказ работодателя об изменении условий трудового договора законным, соответствующим требованиям ст. 74 ТК РФ.

Определение Московского городского суда от 28.09.2015 г. по делу № 4г/8-10311

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;
- добавлен адрес электронной почты работника, введен 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. Суд признал увольнение законным.

Апелляционное определение Московского городского суда от 18.11.2014 по делу № 33-23930/2014г

Особенности трудового договора о дистанционной работе

- ✓ Трудовой договор 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 № 33-42412,

Апелляционное определение Московского городского суда от 10.12.2015 г. по делу № 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

- Ст. 57 ТК РФ: условия труда на рабочем месте являются обязательными для включения в трудовой договор.
- Пункт 2 ст. 3 ФЗ "О специальной оценке условий труда" от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ФЗ № 426) классы (подклассы) условий труда на рабочих местах устанавливаются по результатам проведения специальной оценки условий труда.

НО: Согласно п. 3 ст. 3 ФЗ № 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 дистанционного работника**



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 (ч. четвертая ст. 321.2 ТК РФ);
- 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!