



**Какие изменения ожидают
трудовое законодательство
РФ в новом году?**



Павел Балюк

Адвокат, советник

PBalyuk@gratanet.com

+7 (831) 252 24 97

О самих изменениях:

Предложенные изменения в трудовой кодекс изложили все ранее имевшиеся в нем статьи, регулирующие дистанционную работ, а именно с 312.1. по 312.5 в новой редакции, а также дополнили главу с 312.6 по 312.9.

Несмотря на то, что добавили 4 новых статьи, по факту именно новых добавили 3, так как ранее существовавшую ст. 312.3 об особенностях организации и охраны труда дистанционных работников разбили на две самостоятельные нормы. (312.6 и 312.7.)

312.1. Общие положения

В новой редакции ст. 312.1 у нас по-прежнему закреплено понятие дистанционной работы, которая представляет собой выполнение определённых трудовым договором трудовых функций вне места нахождения работодателя путём информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет».

Также у нас осталось понятие дистанционного работника, однако в новой редакции под дистанционным работником следует понимать работника, заключившего трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору о дистанционной работе, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным актом, принятым работодателем.

Настоящая редакция ст. 312.1. под дистанционным работником понимает исключительно работника, с которым заключён договор о дистанционной работе. Новая же редакция расширила данное понятие и включило в него перевод на дистанционную работу дополнительным соглашением или локальным актом.

Помимо этого в новой редакции закрепили, что трудовой договор или дополнительное соглашение может предусматривать выполнение работником трудовой функции дистанционно как на постоянной основе (в течение срока действия договора), так и временно, которое ограничено 6 месяцами. Также стало возможным комбинированное осуществление трудовых функций дистанционно и стационарно. Это одно из основных нововведений, так как действующее законодательство вопрос о временном переводе на дистанционную работу ни коим образом не регулирует и не предусматривает.

312.2. Особенности заключения и изменения трудового договора, предусматривающих выполнение трудовых функций дистанционно.

Раньше указанная статья была привязана именно к трудовому договору о дистанционной работе. Теперь же само по себе название статьи позволяет сделать выводы, что регулирование дистанционной работы стало шире, так как дистанционная работа не ограничена одним лишь трудовым договором о дистанционной работе.

В новой редакции статьи указано, что трудовой договор или дополнительные соглашения к нему могут быть заключены путём обмена электронными документами.

В действующей редакции привязка сделана именно к трудовому договору о дистанционной работе, то есть было более узкое понятие, которое опять же не подразумевало возможность временного осуществления дистанционной работы.

При заключении трудового договора или дополнительного соглашения посредством обмена электронными документами работодатель по письменному заявлению обязан направить работнику экземпляр трудового договора/дополнительного соглашения (3 рабочих дня с момента получения заявления).

В действующей же редакции за работодателем закреплена именно обязанность независимо от волеизъявления работника направить ему его экземпляр трудового договора.

Таким образом, законодательство пытается сделать упор именно на электронный документооборот и уйти от обмена документами на бумажном носителе.

В обеих редакциях документы, предоставляемые работником при трудоустройстве (трудовые книжки, копия паспорта, справки об отсутствии судимости, документы об образовании, СНИЛС и прочие) могут быть представлены в форме электронных документов, однако по требованию работодателя должны быть направлены работником в нотариальных копиях.

Также оставили без изменений условие, согласно которому работником может быть ознакомлен с приказом о приёме на работу и локальными актами работодателя путём обмена электронными документами.

В новой редакции запись о дистанционной работе вносится по желанию работника, а то время, как в действующей редакции запись о дистанционной работе могла не вноситься по соглашению сторон, что в большей мере подразумевало её внесение работодателем. Теперь же работодатель фактически освобождён от этой обязанности при отсутствии соответствующего волеизъявления работника.

312.3 Особенности порядка взаимодействия дистанционного работника и работодателя.

Указанная статья кажется новой, так как действующая редакция трудового кодекса не содержит аналогичной статьи, однако сама по себе она представляет совокупность положений главы 49.1. с некоторыми дополнениями.

Так, например, в действующей редакции ст. 312.1. «Общие положения» содержит указание на то, что обмен любыми электронными документами, указанными в главе 49.1 (договоры, соглашения, ознакомление с приказами и прочее), должен сопровождаться их подписанием сторонами посредством усиленной квалифицированной электронной подписи.

В новой редакции закреплено схожее правило, однако теперь усиленная квалифицированная электронная подпись применяется только при обмене такими документами, как трудовой договор, дополнительные соглашения к нему, соглашение о расторжении трудового договора, договор о материальной ответственности и договор на прохождение обучения.

В иных случаях взаимодействия между работодателем и работником путём обмена электронными документами может быть установлено в иной форме, установленной договором, либо локальным нормативным актом, то есть порядок обмена и ознакомления с приказами, должностными инструкциями, требованиями и уведомления может происходить без применения УКЭП.

Мы вновь можем наблюдать более гибкий и упрощённый подход к документообороту между работником и работодателем, что безусловно упрощает их взаимодействие и работу и предоставляет возможность выбора регулирования дистанционной работы.

В обеих редакциях оставлено условие, что работодатель при получении заявления работника о предоставлении ему документов, связанных с работой, обязан их направить в течение 3х дней с даты получения заявления на бумажном носителе или электронном, если на это указано работником.

Порядок взаимодействия работника и работодателя, передача результатов работ и отчётов устанавливается трудовым договором или локальным нормативным актом.

312.4. Особенности режима рабочего времени и отдыха дистанционного работника

В указанной статье в связи с введением такого понятия, как временная дистанционная работа указали на то, что трудовым договором или локальным нормативным актом может быть установлена продолжительность или периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно, а также условия и порядок вызова работника, выполняющего дистанционную работу временно для выполнения им трудовой функции стационарно.

В остальных положениях данной статьи остались схожими с действующей редакцией. Так, режим рабочего времени и отдыха устанавливается самим работником, если иное не предусмотрено трудовым договором.

Ежегодный оплачиваемый отпуск также предоставляется на общих основаниях.

312.5 **Дополнительные гарантии по оплате труда дистанционного работника.**

Добавили новую статью по своему содержанию, направленную на защиту интересов работника на заработную плату. Указанной статьёй вполне лаконично указали, что выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

Несмотря на то, что указанное обстоятельство может показаться вполне очевидным для полноценной защиты интересов работников это было необходимо, так как порою у работодателей может создаться впечатление, что при осуществлении трудовых функций дистанционно работоспособность у работника меньше, в силу чего может присутствовать желание уменьшить заработную плату, однако указанная статья ограничивает от подобного рода действий со стороны работодателя.

Далее в новой редакции у нас предусмотрены отдельные статьи по

312.6 Особенности организации труда дистанционных работников

312.7 Особенности охраны труда дистанционных работников

, которые в действующей редакции представляют собой одну статью 312.3.

По своему содержанию новая редакция двух статьёй схожа с действующей и также предусматривает обеспечение работодателем работника всем необходимым оборудованием для выполнения трудовой функции и возможность использования работником своего оборудования с последующей компенсацией со стороны работодателя.

В части охраны труда также оставили за работодателем исполнение обязанности по исполнению предписаний органов исполнительной власти, расследование и учёт заболеваний, а также обязательное социальное страхование от заболеваний.

Теперь мы подошли к самым интересным и новым положениям, которые вносят существенные дополнения и разъяснения в регулировании трудовых отношений с дистанционными работниками.

В рамках внесённых изменений глава 49.1 дополнена

статьёй 312.8. дополнительные основания прекращения трудового договора.

Указанная норма представляет собой уже существующую ст. 312.5 (особенности прекращения трудового договора), однако с одним существенным дополнением.

Данным положением закрепили, что помимо общих оснований, предусмотренных трудовым кодексом, трудовой договор может быть расторгнут с дистанционным работником и в том случае, если работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с трудовой деятельностью более двух рабочих дней подряд со дня поступления запроса работодателя. (за исключением случаев, если более длительный срок взаимодействия не установлен трудовым договором или локальным нормативным актом.).

На мой взгляд, внесение указанного дополнения положительно скажется на регулирование трудовых отношений, так как позволит избежать работодателям действий со стороны работников по безосновательному отсутствию на протяжении продолжительного времени. Отношения в данной части становятся более регулируемы.

312.9. Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях.

В любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь и нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведён работодателем на дистанционную работу. Также может быть переведён и в случае принятия соответствующего решения органом государственности власти или органом самоуправления.

Особенностью данного перевода является то, что согласие работника на указанный перевод не требуется, как и внесение изменений в трудовой договор.

Работодателем по аналогии со ст. 312.6. обеспечивает работника всем необходимым для осуществления трудовой функции дистанционно, либо компенсирует работнику использования им собственного оборудования.

Отличием от ст. 312.6. является то обстоятельство, что так как изначально работник устраивался не на дистанционную работу, работодатель при необходимости проводит обучение работника применению оборудования и программного обеспечения для дистанционной работы.

Перевод работников на дистанционную работу осуществляется путём принятия локального нормативного акта, который должен содержать:

- обстоятельство, послужившее основанием для перевода. То есть перевод должен быть обоснован и подтверждён.
- список работников;

- срок на который работники временно переводятся. Интересным является то, что если по ст. 312.1 временный перевод на дистанционную работу возможен на срок не более 6 месяцев, то в данной случае уже возможен срок не более, чем на период наличия обстоятельства, послужившего основанием для временного перевода. То есть фактически в исключительных случаях срок перевода может быть более 6 месяцев.

- порядок обеспечения работников оборудованием, порядок взаимодействия, порядок организации труда.

По сути указанный локальный нормативный акт предусматривает собой некую комбинацию из трудового договора и локальных нормативных актов, которые регулируют выполнение работником трудовых функций дистанционно, фактически заменяя их.

С указанным актом работник должен быть ознакомлен.

Также закреплена гарантия того, что работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу по окончании срока перевода на временную дистанционную.

Также выделили обстоятельства, когда если специфика работы не позволяет перевести работника на дистанционную работу, либо работодатель не может обеспечить сотрудника оборудованием, то в таком случае время, в течение которого работник не выполняет свою трудовую функцию считается временем простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя и оплачивается из расчёта 2/3 от оклада.

GRATA International St. Petersburg
Office.spb@gratanet.com
+7 (812) 384 48 38