

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

к проекту федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы»

Начало пандемии Covid-19 в силу объективных обстоятельств привело к масштабному распространению режима работы вне стационарных рабочих мест, к развитию взаимодействия между сторонами трудовых отношений с использованием информационно-коммуникационных технологий. Тем самым выявились противоречия между реальными процессами в сфере труда в период пандемии и российским трудовым правом, в частности устанавливаемыми им формами занятости и рабочего времени.

Пандемия Covid-19 выявила проблемы российского трудового права, состоящие в его недостаточной гибкости и ограниченных возможностях применения информационно-коммуникационных технологий в трудовых отношениях. В числе актуализировавшихся в данный период проблем нижеследующие.

Во-первых, действующая с 2013 года глава 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) о дистанционной работе достаточно сложна для применения, вследствие чего ею пользуются минимальное количество работников и работодателей. По данным Росстата (обследование рабочей силы), в 2019 году из 67,1 млн. занятых лишь 30 тысяч человек работали на основе трудового договора о выполнении работы на дому с использованием сети «Интернет» (дистанционная работа). Это крайне мало по сравнению с известными масштабами дистанционной и платформенной занятости, фриланса с использованием интернет-технологий.

Во-вторых, российское трудовое законодательство оказалось не готовым к массовому переводу работников на удалённый режим работы. Так, для уведомления работника о переходе на данный режим использовались разные способы: электронные письма и устные сообщения, приказы руководства компаний, реже – ознакомление с приказом о новом режиме работы и крайне редко рекомендованный большинством юристов по трудовому праву способ – дополнительное соглашение к трудовому договору, устанавливающее режим удаленной работы и местонахождение удаленного рабочего места. Но даже такое дополнительное соглашение оказалось невозможно заключить в электронном виде, поскольку это также не урегулировано законодательством.

Действующий ТК РФ в принципе не предусматривает ситуации временной дистанционной занятости: в нем заложена возможность заключения либо традиционного трудового договора (статья 57 ТК РФ), либо трудового договора о дистанционной работе, не подразумевающего нахождения рабочего места в офисе (глава 49.1 ТК РФ). Статьи 72.1 и 72.2 ТК РФ регулируют только вопросы временного перевода и в таких случаях, под которые ситуации

эпидемии и нерабочих дней по Указу Президента РФ № 206 от 25.03.2020 года и Указу Президента РФ № 239 от 02.04.2020 года не подпадают абсолютно.

Следует отметить, что и до пандемии практиковалась временная дистанционная занятость, основанная чаще всего на устных договоренностях руководителя и его подчиненного о том, что последний временно поработает вне офиса (стационарного рабочего места). Из судебной практики известны ситуации, когда недобросовестные работодатели в конфликтной ситуации фиксировали временную «удалёнку» как прогул, а недобросовестные работники пытались убедить суд, что работали из дома с ведома работодателя, а такого не было.

Цель представленных изменений в ТК РФ – повышение гибкости занятости и применения информационно-коммуникационных технологий в трудовых отношениях. Для этого, прежде всего, предлагается усовершенствовать нормы по дистанционной работе и урегулировать отношения временной дистанционной (удаленной) занятости.

Данные предложения предлагается сконцентрировать в рамках главы 49.1. «Особенности регулирования труда дистанционных работников», назвав ее «Особенности регулирования дистанционной и временной удаленной работы».

Предлагаемые изменения решают следующие основные задачи:

1. Упорядочивание понятийного аппарата, используемого в сфере регулирования проекта федерального закона, путем разъяснения трех ключевых понятий:

- дистанционная (удаленная) работа (содержательная часть данного определения уже содержится в действующем ТК РФ);
- временная дистанционная (удаленная) работа (режим работы, предусматривающий временное выполнение трудовой функции работника, работающего на основании трудового договора, вне стационарного рабочего места, находящегося под контролем работодателя);
- комбинированная дистанционная (удаленная) работа (режим работы, включающий работу на стационарном рабочем месте и дистанционную (удаленную) работу).

2. Максимальный переход на электронный документооборот в рамках регулирования труда дистанционных работников, снижения объемов дублирования документов на бумажных носителях.

В частности, предлагается отказаться от требования подписывать трудовой договор о дистанционной работе с использованием квалифицированной электронной цифровой подписи (ЭЦП). На сегодня стоимость и порядок оформления такой ЭЦП ограничивает распространение дистанционной работы.

Вместе с тем, как работодателю, так и работнику во всех случаях предлагается предоставить возможность и право выбора, с тем чтобы они могли использовать и документы на бумажном носителе.

3. Исключение из раздела ТК РФ по дистанционной работе ряда избыточных и уже устаревших норм, а также норм, не являющихся предметом трудового законодательства. Так, исключается положение о том, что 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 российским законодательством, по почте заказным письмом с уведомлением. Исключены нормы, связанные с трудовой книжкой.

4. Исключается требование об указании рабочего места как об одном из условий трудового договора о дистанционной работе.

Условие о рабочем месте утратило значение из-за невозможности и отсутствия надобности для работодателя контроля за тем, где территориально осуществляется дистанционная работа. Рабочее место дистанционного работника может находиться везде, где есть возможность использовать сеть Интернет.

5. Корректировка норм по основанию расторжения договора с дистанционным работником.

Часть 1 статьи 312.5. ТК РФ предусматривает, что расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Сейчас из-за формулировки статьи 312.5. ТК РФ в трудовые договоры включаются такие основания для увольнения работника как:

- отсутствие у работодателя достаточного объема работы;
- нецелесообразность дальнейшего сотрудничества, производственная необходимость, определяемая работодателем;
- работа признана работодателем неэффективной;
- изменение стратегии развития работодателя;
- решение генерального директора о расторжении договора.

Предлагается исключить такую дискриминацию для дистанционных работников.

6. Более прогрессивное регулирование надомного труда (нормы главы 49. «Особенности регулирования труда надомников») в части предоставления надомникам возможности пользоваться трудовым договором о дистанционной работе.

7. Упорядочивание ряда норм по особенностям рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника.

Предлагается упорядочить вопросы, связанные с рабочим временем дистанционных работников, в частности, их право не быть круглосуточно на связи с работодателем и не отвечать на письма и звонки в определенные временные интервалы. Данная проблема разрешается через указание на порядок взаимодействия работодателя и работника.

8. Введение режима временной дистанционной (удаленной) работы.

Сейчас, как уже упоминалось, ТК РФ не предоставляет возможности сочетания выполнения работы как вне места нахождения работодателя, так и на стационарном рабочем месте.

Предлагается предусмотреть возможность работнику, который работает на основании трудового договора (не являющегося по своей сути трудовым договором об удаленной работе) временно работать вне стационарного рабочего места, находящегося под контролем работодателя. Эти предложения будут иметь необходимый защитный эффект для работника, который длительное время работает удаленно и формально не может ссылаться на наличие у него дистанционной работы.

Вводятся основания и порядок установления временной дистанционной (удаленной) работы, такие как: соглашение сторон, производственная необходимость, а также ряд обстоятельств непредвиденного характера.

Предполагается, что режим временной дистанционной (удаленной) работы будет вводиться на основании: трудового договора или дополнительного соглашения к нему (если основания для установления такого режима возникли уже после заключения трудового договора). Стороны могут устанавливать график временной дистанционной (удаленной) работы – количество и периодичность предоставления рабочих дней и рабочих часов работнику в режиме временной дистанционной (удаленной) работы. Эти и другие нормы законопроекта, в случае их реализации, повысят гибкость использования рабочего времени.

Для целого ряда указанных в законопроекте обстоятельств непредвиденного характера (катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, эпидемия и др.) предлагается упрощенный порядок введения режима временной дистанционной (удаленной) работы, не требующий заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам, а основанный на издании локального нормативного акта и ряде других документов.

9. Право дистанционного работника и работника в режиме временной дистанционной работы быть «офлайн».

Согласно многим исследованиям число рабочих часов у работника при переходе на постоянную или временную дистанционную занятость увеличивается, и виной тому, в том числе, необходимость постоянного нахождения на связи с работодателем и коллегами.

Предлагается установить законодательное правило, предусматривающее порядок взаимодействия с работником с помощью электронных средств связи в его время отдыха по аналогии с привлечением к сверхурочной работе. Время взаимодействия работодателя с работником в период времени отдыха работника оплачивается работнику в порядке, предусмотренном для сверхурочной работы.

10. Установление возможности применения комбинированной дистанционной (удаленной) работы. Дополнительное указание на данный режим работы в отдельной, новой статье ТК РФ дает законную возможность для работодателя и работника комбинировать режимы занятости в рамках трудовых отношений: на стационарном рабочем месте и дистанционную (удаленную) работу.

Принятие изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации будет способствовать развитию взаимоотношений между работниками и работодателями в условиях меняющегося мира, законодательно закрепит их новые права и обязанности.