

УДК 331.106

Каримова Ирина Львовна

Старший преподаватель кафедры
экономики и менеджмента
Российская академия народного хозяйства и
государственной службы при Президенте РФ
Челябинский филиал
Россия, Челябинск
karimova-il@ranepa.ru

Irina L. Karimova

Senior Lecturer of Department
of Economics and Management
Russian academy of national economy and
public service under the President
of the Russian Federation
Chelyabinsk branch
Russia, Chelyabinsk

ОСОБЕННОСТИ ОФОРМЛЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С УДАЛЕННЫМИ РАБОТНИКАМИ

Аннотация

Статья посвящена особенностям регулирования трудовых отношений с удаленными работниками в свете последних изменений трудового законодательства. Рассмотрены отдельные вопросы оформления трудовых договоров с удаленными работниками, обозначены возможные спорные и конфликтные моменты, а также даны рекомендации для практического применения правовых норм службам по управлению персоналом.

Ключевые слова:

трудовое законодательство, удаленная работа, кадровое делопроизводство, трудовые отношения, управление персоналом

PECULIARITY OF REGISTRATION OF LABOR RELATIONS WITH REMOTE EMPLOYEES

Abstract

This article is devoted to the specifics of regulating labor relations with remote workers in the light of recent changes in labor legislation. Particular issues of registration of employment contracts with remote employees are considered, possible disputable and conflict points are identified, and recommendations for the practical application of legal norms by HR services are given.

Keywords:

labor legislation, remote work, staff records management, labor relations, HR management

Весной 2020 года многие работодатели Российской Федерации вынуждены были перевести своих сотрудников на удаленную работу. И именно тогда кадровые службы предприятий столкнулись с проблемой оформления дистанционной работы. Несмотря на то, что изменения относительно удаленной работы и ее регулирования были внесены в Трудовой кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ) Федеральным законом от 05.04.2013 № 60-ФЗ, их оказалось недостаточно для того, чтобы урегулировать множество вопросов, которые экстренно пришлось решать работодателям. В сложной ситуации оказались так же сотрудники предприятий, переведенные на удаленную работу, так как их права и гарантии нарушались работодателями, а их правовой статус зачастую не был определен.

Российское законодательство одним из первых в мире отреагировало на ситуацию, к которой привела пандемия в сфере регулирования трудовых отношений с удаленными работниками [9, с. 110]. В июне 2020 г. в Государственную Думу Федерального Собрания РФ внесен законопроект № 973264-7, направленный на

совершенствование правового статуса работников, осуществляющих трудовую деятельность на дому [2], и началась разработка изменений в ТК РФ в части регулирования удаленной работы. 8 декабря 2020 г. главой государства был подписан Федеральный закон № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» (далее — Федеральный закон № 407-ФЗ) [8]; вступил в силу с 1 января 2021 г. Основные изменения ТК РФ коснулись главы 49.1. Данный закон был принят на вооружение кадровыми службами российских предприятий, так как позволяет регулировать отдельные, ранее спорные вопросы кадрового делопроизводства в части оформления удаленной работы.

Однако актуальность правового регулирования и оформления дистанционной работы зависят не только от эпидемиологической ситуации в России, но от тех тенденций, которым она дала толчок. Так согласно исследованию, проведенному Boston Consulting Group и The Network совместно с Хедхантер, на конец 2020 года в России удаленно или частично удаленно продолжали работать 38 % сотрудников российских организаций [7]. По данным портала Хедхантер, число вакансий с постоянной удаленной работой растет в среднем на 38% ежемесячно [6]. Так же ожидания самих работников связаны с сохранением дистанционного или гибкого формата работы: 23% респондентов хотят продолжать работать удаленно, а для 60 % работников предпочтительней гибридный формат работы [7]. Таким образом, вопрос оформления дистанционной работы является одним из самых востребованных в современном кадровом делопроизводстве. Для работодателя грамотное оформление трудовых отношений является гарантией качественного и эффективного выполнения сотрудником своих трудовых обязанностей, а для сотрудника – гарантией защиты его прав, предусмотренных трудовым законодательством.

Какие же нюансы необходимо учесть кадровым службам при заключении трудовых договоров с удаленными работниками согласно последним изменениям в ТК РФ? В ч. 4 ст. 312.1 ТК РФ прямо указано, что на удаленных работников распространяется действие трудового законодательства и других документов, содержащих нормы трудового права, а это означает, что условия трудового договора традиционно регулируются статьей 57 ТК РФ. Однако Федеральный закон № 407-ФЗ вносит существенные дополнения в оформление трудовых отношений при удаленной работе.

Прежде всего, ст. 312.1. ТК РФ определяет понятие дистанционной работы, фактически приравнивая данный вид занятости к удаленной работе. Согласно данной статье, дистанционной (удаленной) работой признается работа, отвечающая следующим условиям: во-первых, работа выполняется сотрудником вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения; во-вторых, сотрудник находится вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя; в-третьих, для выполнения трудовых обязанностей и взаимодействия между работником и работодателем используются информационно-телекоммуникационные сети, в том числе сети «Интернет», и сети связи общего пользования. Так же ч. 2 ст. 312.1. ТК РФ разрешает заключить трудовой договор о дистанционной работе на постоянной основе (на весь срок действия трудового договора), временно (на срок не более шести месяцев, указанный в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему), комбинированно (при условии чередования дистанционной и стационарной работы). Таким образом, с 2021 года кадровым службам необходимо включать в трудовые договоры сведения о дистанционном характере работы, с указанием признаков дистанционной работы (например, что работа осуществляется вне места нахождения работодателя, с использованием сети Интернет), сроки и порядок выполнения дистанционной работы (временно, постоянно, комбинированно). Если сотрудник планирует работать на удаленной работе временно, то рекомендуется четко прописать период, в течение которого сотрудник будет работать удаленно и порядок возвращения на стационарное рабочее место. При комбинированном типе работы обязательно включить в трудовой договор график чередования выполнения работы работником на стационарном рабочем месте и удаленно. В данном случае допустимо будет указать дни недели и, при необходимости, часы выполнения обязанностей сотрудником в офисе и дистанционно.

Отдельной проблемой оформления трудового договора с удаленным работником может стать указание места работы. Изначально законопроект «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы» предлагал включить в ТК РФ следующий абзац: «В трудовом договоре о дистанционной работе может не указываться условие о рабочем месте, предусмотренное для трудового договора в соответствии со статьей 57 настоящего Кодекса» [2]. В окончательную редакцию закона данное изменение не

вошло, и вопрос о том, что же указывать в качестве места работы и рабочего места для удаленного сотрудника остался неурегулированным. Эксперты считают, что законодотворцы изначально подразумевали возможность не указывать именно место работы для тех, кто работает удаленно [1]. С точки зрения трудового законодательства понятия «место работы» и «рабочее место» не идентичны. Место работы подразумевает организацию, в которой сотрудник трудится, а также местность нахождения данной организации (этот вопрос принципиален, в случае районных коэффициентов и северных надбавок). Определение рабочего места согласно ч. 6 ст. 209 ТК РФ – это место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя. Уточнения рабочего места относится к дополнительным условиям трудового договора (ч. 4 ст. 57 ТК РФ), а место работы к обязательным условиям (ч. 2. ст. 57 ТК РФ).

Итак, изменения, внесенные в ТК РФ, не коснулись понятий места работы и рабочего места для удаленных работников. Но на практике работодатели уже сталкиваются с определенными сложностями в данном вопросе. Обязательное условие трудового договора о месте работы и его местонахождении прописывается в трудовых договорах в виде полного наименования организации и города, где данная организация зарегистрирована. Означает ли это, что дистанционный сотрудник обязан выполнять свои трудовые обязанности только в этой местности, или он может переехать в другой город? Ведь зачастую удаленные сотрудники полагают, что могут выполнять свои трудовые обязанности в любом месте, где есть интернет или другие сети и программы, необходимые для выполнения ими своей трудовой функции.

Действительно, согласно новым правовым нормам, удаленный работник может выбрать рабочее место самостоятельно, однако уже существует судебная практика, подтверждающая, что сотрудник не вправе самостоятельно менять местность исполнения трудовых обязанностей. Так организация привлекла к дисциплинарной ответственности менеджера по работе с региональными клиентами, который по договору должен был работать дистанционно из Мурманска, но изменил место выполнения трудовых функций – переехал в Москву, а затем в Санкт-Петербург [4]. В данном случае вопрос о рабочем месте становится принципиальным, так как напрямую связан с получением льгот и компенсаций сотрудником, который должен был работать в районах Крайнего Севера, но фактически находился в другой местности. Также

подтверждает необходимость зафиксировать территорию выполнения трудовой функции ч. 3 ст. 312.6 ТК РФ, где прямо сказано, что если удаленного работника работодатель отправляет в другую местность для выполнения поручений, то это признается командировкой и оформляется соответственно.

Таким образом, во избежание конфликтных ситуаций в трудовом договоре с удаленным работником рекомендуется указывать: 1. Место работы, которым является наименование организации; 2. Фактическое место выполнения трудовых обязанностей работником, с обязательным указанием города или местности; 3. Обязанность работника уведомлять работодателя о смене места фактического выполнения обязанностей.

Отдельное внимание в ТК РФ уделено порядку взаимодействия работодателя и работника, построению коммуникации и организации рабочего процесса (ст. 312.3 ТК РФ). И действительно, большинство работодателей в период пандемии столкнулись с необходимостью перестраивать все бизнес-процессы в организации и выстраивать коммуникации с удаленными сотрудниками. Вопрос подробного оформления взаимодействия между работником и работодателем особенно актуален вследствие появления в последней редакции ТК РФ нового основания для увольнения дистанционного работника: невыход на связь с работодателем более двух рабочих дней подряд (ст. 312.8. ТК РФ). Так же стоит отметить, что в период пандемии работодателям стало труднее контролировать своих сотрудников и выполнение ими своих обязанностей, ведь работники находятся не на стационарных местах, а значит вне контроля работодателя. Эксперты в области трудовых отношений считают, что вопрос контроля выполнения удаленной работы недостаточно регламентирован и законодательство будет и дальше развиваться в этом направлении [5, с. 47]. Однако уже сейчас ясно, что одна из самых важных задач работодателя оформить порядок взаимодействия в трудовом договоре, дополнительном соглашении или локально-нормативных актах.

Руководствуясь ст. 312.3 ТК РФ работодателю, нужно учесть следующие моменты при заключении трудового договора с удаленным работником. Во-первых, четко обозначить, с помощью каких сетей, мессенджеров и программ будет происходить обмен информацией между работником и работодателем. Ведь если представитель работодателя будет писать сотруднику, например, в Viber, но данный канал общения не будет закреплён в трудовом договоре или локально-нормативном

акте, то у работодателя не будет оснований для вынесения сотруднику дисциплинарного взыскания в случае, если сотрудник не ответит на сообщение. Во-вторых, прописать порядок и сроки предоставления отчетов сотрудниками, а также в каком виде предоставляются документы (электронном, либо бумажном), по каким каналам связи и адресам они направляются. В-третьих, законодательство обязывает и сотрудника, и работодателя подтверждать факт получения электронного документа в срок, который будет определен работодателем в локально-нормативных актах и трудовом договоре. В-четвертых, можно регламентировать порядок обмена бумажными документами для заключения трудовых отношений, ознакомления с локально-нормативными актами и получения копий документов, связанных с работой.

Следующим новшеством, которое устанавливает Федеральный закон № 407-ФЗ является возможность удаленного сотрудника самостоятельно выбрать себе режим работы (ч. 2 ст. 312.4. ТК РФ). Однако на практике работодатели в этом случае будут сталкиваться со следующими проблемами: сложность контроля рабочего времени и соблюдения трудовой дисциплины, затруднения в случае необходимости оперативного взаимодействия между работодателем и работником, возможность злоупотребления, когда сотрудник может выполнять свою работу в ночные часы или выходные и праздничные дни, а затем потребует повышенную оплату труда. Поэтому кадровым службам рекомендуется прописывать режим дня удаленного работника более детально, особенно в том случае, если он будет отличаться от общепринятого в организации. При этом законодательство дает сотрудникам в этом вопросе определенную свободу. По согласованию с работодателем можно установить индивидуальный режим рабочего времени, с указанием конкретных рабочих и выходных дней, и даже временных промежутков, в течение которых сотрудник будет выполнять трудовые обязанности. Важно выбрать тот режим работы, который устраивает работодателя, так как работник должен будет обязан быть на связи в указанные часы и дни.

Так же ч. 6 ст. 312.4. ТК РФ закрепила право сотрудников на офлайн, а это означает, что работодатель не имеет права требовать от сотрудников выходить на связь, участвовать в заседаниях и выполнять трудовые обязанности за пределами установленного трудовым договором рабочего времени. Либо такая работа должна быть признана сверхурочной, а значит оформлена, и оплачена в соответствии с действующим законодательством. В связи с этим целесообразно будет для удаленного

работника прописать перерыв на обед по общим правилам на основании статьи 108 ТК РФ. Право на отпуск также реализуется в общем порядке.

Обязательно в трудовом договоре или локально-нормативном акте нужно написать про оборудование, программное обеспечение, средства защиты информации (поскольку работа и взаимодействие по рабочим вопросам связаны с использованием интернета) и другие средства, которые использует работник. Потому что по закону всем необходимым для работы сотрудника должен обеспечить работодатель (ч. 1 ст. 312.6 ТК РФ), в этом случае необходимо указать, чем конкретно обеспечивает работодатель сотрудника, в каком порядке и в какие сроки. Второй возможный вариант – это когда сотрудник может работать на своем оборудовании и в своих программах, но работодатель выплачивает компенсацию за использование его средств (ч. 2 ст. 312.6 ТК РФ). Можно указать в договоре, что сотрудник обязан использовать оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, рекомендованные работодателем. Если эти программы и другие средства платные, то работодатель должен будет компенсировать их приобретение либо организовать удаленный доступ к программе, которая установлена во внутренней сети организации.

Однако, вопрос об объеме расходов и способов компенсации остается неурегулированным и может стать поводом для злоупотреблений как со стороны сотрудников, так и работодателей. Трудовой кодекс однозначно говорит, что размеры, порядок и сроки выплаты компенсаций должны быть зафиксированы в локально-нормативных актах организации, трудовом договоре или дополнительном соглашении. Получается, что работодатель вправе сам решать, что и каким образом он будет возмещать сотруднику. Уже есть примеры того, что сотрудники просили у работодателей приобрести им мебель для работы дома или оплачивать электричество, так как с переходом на удаленную работу расход электроэнергии увеличился [3]. Но на наш взгляд, наиболее незащищенной категорией остаются сотрудники, так как удаленная работа привлекательна для компаний, в том числе и возможностью сэкономить на организации рабочего места. Поэтому особенно важно четко прописать в трудовом договоре или локально-нормативном акте рамки, порядок и сроки компенсации.

В заключении можно отметить, что изменения, внесенные в Трудовой Кодекс Российской Федерации в части регулирования труда удаленных сотрудников, носят

позитивный характер и позволяют в рамках кадрового делопроизводства грамотно оформлять трудовые отношения с дистанционными работниками.

Список использованных источников

1. Данцкер И.А. Как указать место работы в трудовом договоре дистанционного работника // Кадровое дело. 2020. июль. URL: <https://www.kdelo.ru/blog/20-kak-ukazat-mesto-raboty-v-trudovom-dogovore-dstantsionnogo-rabotnika> (дата обращения: 15.12.2021).

2. Законопроект № 973264-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях». URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/973264-7> (дата обращения: 15.12.2021).

3. Кожемякина Е.А. 3 новых порядка, которые нужно разработать для дистанционной работы в 2021 году. URL: <https://www.garant.ru/ia/opinion/author/kozhemyakina/1429825/> (дата обращения: 15.12.2021).

4. Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 22.01.2020 № 2-833/2019. URL: <https://www.v2b.ru/documents/opredelenie-tretego-kassatsionnogo-suda-obschey-urisdiktsii-ot-22-01/> (дата обращения: 20.12.2021).

5. Потапов Д. В., Потапова Л.В Проблемные вопросы защиты трудовых прав дистанционных работников // Scientific heritage. 2021. № 74. С. 45–48.

6. РБК: Аналитики оценили долю предпочитающих работать из дома россиян. URL: <https://www.rbc.ru/society/31/03/2021/606378eb9a7947b79f7f658d> (дата обращения: 20.12.2021).

7. Собственное онлайн-исследование и анализ Boston Consulting Group/The Network за 2020 г. URL: <https://web-assets.bcg.com/ae/6f/c2bb81da41fe80b042603b9566d7/20210331-decoding-global-talent-country-deck-russia-2-rus.pdf> (дата обращения: 19.11.2021).

8. Федеральный закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» от 08.12.2020 N 407-ФЗ (последняя

редакция). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_370070/ (дата обращения: 11.12.2021).

9. Чесалина О.В. Новеллы законодательства о дистанционной (удаленной) работе: сравнительно-правовой анализ // Актуальные проблемы российского права. 2021. Т. 16. № 9. С. 99–113.