

УДК 349.2

DOI: 10.34670/AR.2020.59.34.037

Особенности заключения трудового договора с дистанционными работниками (новеллы законодательства)

Моисеева Елена Николаевна

Кандидат философских наук, доцент,
Саранский кооперативный институт (филиал),
Российский университет кооперации,
430007, Российская Федерация, Саранск, ул. Транспортная, 17;
e-mail: missis.moiseewa2011@yandex.ru

Куманяева Оксана Николаевна

Преподаватель,
Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарева,
430000, Российская Федерация, Саранск, ул. Большевикская, 68;
e-mail: o_kumanyaeva@mail.ru

Аннотация

Статья посвящена рассмотрению новелл трудового законодательства в части регулирования трудовых отношений с дистанционными работниками. Затронуты особенности заключения трудового договора именно на условиях дистанционной работы. Новеллы призваны усовершенствовать порядок дистанционной работы, дают возможность работникам и работодателям расширить границы отношений, вводя в рамки правового поля общение посредством мессенджеров и социальных сетей. Предусматриваются максимальные возможности электронного документооборота с обоюдного согласия сотрудника и работодателя. В работе показано, что новеллы трудового законодательства упорядочили взаимоотношения работодателей с дистанционными работниками, привели в соответствие и урегулировали те вопросы, которые возникли в связи с коренными изменениями в жизни всего общества. Новеллы законодательства введены в условиях ситуации с новой коронавирусной инфекцией, но будут применяться и при других возникающих ситуациях массового общественного характера. Ответы на многие оставшиеся вопросы можно будет получить лишь после правоприменения этих норм.

Для цитирования в научных исследованиях

Моисеева Е.Н., Куманяева О.Н. Особенности заключения трудового договора с дистанционными работниками (новеллы законодательства) // Вопросы российского и международного права. 2021. Том 11. № 1А. С. 253-259. DOI: 10.34670/AR.2020.59.34.037

Ключевые слова

Трудовое законодательство, дистанционная работа, удаленная работа, трудовой договор, работник, работодатель.

Введение

С 1 января 2021 года вступили в силу изменения в Трудовом кодексе РФ (далее – ТК РФ), призванные усовершенствовать порядок дистанционной работы. Теперь трудовой договор о дистанционной работе может быть оформлен на постоянной основе, периодически или временно.

Федеральный закон от 08.12.2020 № 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» внес изменения и дополнил статьями действующую главу 49.1 ТК РФ.

Основная часть

В самом начале главы теперь есть определение «дистанционная (удаленная) работа», то есть законодатель дает понять, что удаленная и дистанционная – это всего лишь слова-синонимы. При этом далее по тексту используют только определение «дистанционная работа», которое считают, по-видимому, более корректным.

Новый закон об удаленной работе при коронавирусе принят не был, но в главе появилась новая статья 312.9. Именно она позволяет переводить сотрудников на дистанционку без их согласия при коронавирусе и других бедствиях. Однако, в этом случае возникает противоречие: по ст. 74 работодатель имеет право в одностороннем порядке вносить изменения в трудовой договор работника, а при отказе от них, работник рискует потерять место. При этом ст. 72 предусматривает обязательное согласие сторон для внесения любых изменений. Эта проблема становится особенно актуальной сейчас, когда работодатели начнут самовольно менять трудовые договоры и переводить сотрудников на удаленку.

Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ не только ввел новые правила. Сама дистанционная работа претерпела существенные изменения. Так, несчастные случаи, произошедшие с работниками на дому, теперь расследуются аналогично несчастному случаю на производстве. Работодатель должен оснастить сотрудников техникой для работы дома или обязан компенсировать дистанционному работнику расходы, связанные с использованием своего оборудования и вытекающие из этого затраты (электроэнергия, интернет). При этом работодатели могут потребовать установления дома камеры, чтобы фиксировать рабочее время сотрудников.

Работодатель теперь не обязан отправлять бумажный вариант трудового договора дистанционному работнику, если работник не обратится с таким заявлением. А после заявления отправить договор в течение 3 рабочих дней. Причем необязательно почтой, можно воспользоваться курьерской службой, пригласить работника в офис и т.д. Варианты закон больше не устанавливает и не ограничивает.

Работник по требованию работодателя должен предоставить заверенные копии своих документов любым способом: привести в офис, отправить курьера и т.д.

Трудовую книжку на дистанционного сотрудника ведут по его желанию, если он принесет ее лично или отправил почтой заказным письмом. Прописывать в договоре условие о том, что трудовая книжка не ведется больше нельзя.

Сотрудник может использовать как усиленную квалифицированную, так и усиленную

неквалифицированную электронную подпись и только в определенных документах: трудовом договоре и дополнительных соглашениях; договоре о материальной ответственности; ученическом договоре; документах о внесении изменений и расторжении указанных договоров.

Знакомить дистанционного работника с документами под подпись, можно в любой форме. Например, по электронной почте, через корпоративный портал, мессенджеры. Конкретные способы нужно закрепить в документах компании.

Заявления, объяснения и другие документы работник может направить любым способом, который принят в организации, то есть по электронной почте, положить в сетевую папку, отправить через социальные сети и т.д.

Копию приказа об увольнении нужно направить сотруднику в течение 3 рабочих дней со дня, когда издали приказ.

Раньше работодатель в любом случае отправлял бумажный трудовой договор дистанционному работнику в течение 3 календарных дней, и только почтой заказным письмом с уведомлением. Работник должен был отправить документы только почтой заказным письмом с уведомлением. Трудовую книжку не вели, если прописали такое условие в трудовом договоре. В ином случае дистанционный работник должен был отправить трудовую книжку почтой заказным письмом с уведомлением, а работодатель должен был ее вести. Сотрудник подписывал любые документы только усиленной квалифицированной электронной подписью. Сотрудника знакомили с обязательными документами лично под подпись либо обменивались электронными документами с ЭЦП. Копию приказа об увольнении направляли в тот же день.

Время взаимодействия с работодателем включается в рабочее время. Работник и раньше не был обязан взаимодействовать с работодателем в нерабочее время. Это не новшество, а скорее уточнение.

Сотруднику нельзя снизить зарплату в связи с приемом или переводом на дистанционную работу. Такое мнение уже высказывал Минтруд, когда работодатели задавались вопросом снижения зарплат в связи с переходом на удаленку в связи с коронавирусом, теперь это закон. Однако, гарантии от снижения зарплаты при переводе на удаленку сводится к сохранению размера оклада, но не к начислению премии, так как общепринятая у работодателей практика премирования за ритмичность работы, лояльность, за выполнение показателей утратила смысл для обеих сторон трудового договора.

Дистанционным работникам придется оформлять и оплачивать командировки. Если работодатель направляет дистанционного работника в другую местность, нужно оформить командировку и оплатить командировочные расходы в общем порядке. Раньше с этим возникали вопросы, поскольку место сотрудника не всегда можно было корректно определить, а значит и поездка в другую местность была под вопросом.

Работодатель обязан переводить сотрудников на дистанционную работу временно без их согласия, если существует угроза их жизни и здоровью. Для этого в каждой организации нужно принять Положение о временном переводе работников на дистанционную работу.

В трудовом договоре или дополнительном соглашении можно предусмотреть, что сотрудника принимают или переводят на дистанционную работу в трех вариантах: постоянно, временно, периодически.

С постоянной удаленной работой все понятно – так принимали дистанционщиков и раньше: заключали трудовой договор о дистанционке и сотрудники выполняли свои профессиональные обязанности без посещения офиса. Такие условия в договоре можно предусмотреть и сейчас. В этой части ничего не изменилось. А вот с временной и периодической дистанционкой больше

вопросов, чем ответов. Причем периодическая – тоже считается временной.

Временная дистанционная работа делится еще на два вида: временную на срок до 6 месяцев, а дальше сотрудник возвращается в офис и периодически дистанционную, которая чередуется с офисной занятостью.

Из новой версии части 2 статьи 312.1 ТК РФ можно сделать ошибочный вывод, что дистанционных работников можно теперь и принимать временно, то есть заключать с ними срочные трудовые договоры. Но это вовсе не так – новые правила таковы, что сотрудника можно принять на работу, чтобы он до 6 месяцев трудился удаленно, а затем вышел в офис. Дальше такое решение, скорее всего, можно будет продлевать.

Периодическая дистанционная занятость предполагает, что сотрудник трудится часть времени в офисе, а часть дома. При этом отнесли такой вариант тоже к временному, но шестью месяцами не ограничились.

Дело в том, что раньше все условия прописывали только в трудовых договорах с дистанционными работниками. Теперь эту информацию можно перенести в локальные акты или коллективный договор. В локальные нормативные акты или коллективные договоры перенесли из трудового договора порядок и сроки предоставления отчетов дистанционного работника; оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства; порядок возмещения расходов сотрудника, если он использует свое оборудование и средства; дополнительные обязанности работодателя по охране труда; режим занятости сотрудника, если решили его определить (в ином случае режим определяет сотрудник самостоятельно); правила предоставления отпуска; дополнительные основания увольнения. Считаем, что дополнительные основания увольнения из трудового договора о дистанционной работе нужно исключить.

Теперь уволить дистанционного работника можно лишь по двум дополнительным основаниям, которые устанавливает закон: работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем более двух рабочих дней подряд со дня поступления запроса, при условии, что иной срок не установили в коллективном договоре, локальном акте, трудовом договоре или дополнительном соглашении, и изменилась местность, в которой трудится сотрудник, при условии, что это влечет невозможность выполнения обязанностей на прежних условиях.

Основания увольнения, которые предусматривает закон, дублировать в трудовом договоре не обязательно. В локальные акты, например в Правила внутреннего трудового распорядка, нужно перенести условия из трудовых договоров.

Если сотрудник откажется подписывать дополнительное соглашение, внести изменения в договор можно путем уведомления сотрудника за два месяца, но и это возможно лишь при условии, что на то есть причины организационного или технологического характера.

К 1 января 2021 года все работодатели должны были утвердить Положение о временном переводе работников на дистанционную работу. В нем нужно было прописать, как осуществляется перевод работников на удаленку в пандемию и при других бедствиях. Например, можно написать, что экстренный перевод на удаленку допускается на основании приказа работодателя, изданного на основании нормативного акта субъекта РФ о введении режима повышенной готовности и т.д. Без этого документа переводы сотрудников на дистанционку будут считаться незаконными. В этой связи работников интересует вопрос, не будут ли работодатели переводить на удаленную работу «неудобных» им работников?

Заключение

Таким образом, новеллы трудового законодательства упорядочили взаимоотношения работодателей с дистанционными работниками, привели в соответствие и урегулировали те вопросы, которые возникли в связи с коренными изменениями в жизни всего общества. Новеллы законодательства введены в условиях ситуации с новой коронавирусной инфекцией, но будут применяться и при других возникающих ситуациях массового общественного характера. Ответы на многие оставшиеся вопросы можно будет получить лишь после правоприменения этих норм.

Библиография

1. 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: федер. закон от 08.12.2020 г. № 407-ФЗ [Электронный ресурс] // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_370070/ (дата обращения: 31.01.2021 г.).
2. Коссов И. А. К вопросу о содержании и особенностях заключения трудового договора с дистанционным работником // Вестник РГГУ. Серия Экономика. Управление. Право. – 2016. – №. 1. – С. 110-115.
3. Степанов В. Дистанционные работники-новая категория работников в российском трудовом праве // Трудовое право. – 2013. – №. 6. – С. 9-17.
4. Беляева М. Г. Особенности трудовых отношений в условиях дистанционной занятости // Трудовое право. – 2008. – №. 5. – С. 99.
5. Коссов И. А. Трудовой договор с дистанционным работником: особенности составления и заключения // Делопроектирование. – 2015. – №. 1. – С. 103-107.
6. Безбах В. В., Кончева В. А., Мендоса-Молина С. В. Особенности правового регулирования труда дистанционных работников // Пробелы в российском законодательстве. Юридический журнал. – 2018. – №. 3.
7. Избиенкова Т. А., Чупракова А. О. Дистанционные трудовые отношения как форма нетипичной трудовой занятости // Марийский юридический вестник. – 2017. – Т. 1. – №. 1 (20).
8. Васильева Ю. В., Шуралева С. В. Содержание трудового договора о дистанционной работе: теоретические аспекты // Вестник Пермского университета. Юридические науки. – 2015. – №. 2 (28).
9. Оганезова Е. В. Юридические особенности регулирования труда дистанционных работников // Вопросы устойчивого развития общества. – 2020. – №. 6. – С. 238-242.
10. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изм. от 29 декабря 2020 г.) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

Features of concluding an employment contract with remote workers (new legislation)

Elena N. Moiseeva

PhD in Philosophy,
Associate Professor of the Department of labor
law and social security law,
Saransk Cooperative Institute (branch),
Russian University of Cooperation,
430007, 17, Transportnaya str, Saransk., Russian Federation;
e-mail: missis.moiseewa2011@yandex.ru

Oksana N. Kumanyaeva

Lecturer,
National Research Mordovian State University
named after N.P. Ogarev,
430000, 68, Bolshhevistskaya str., Saransk, Russian Federation;
e-mail: o_kumanyaeva@mail.ru

Abstract

The article is devoted to the consideration of novelties of labor legislation in terms of regulating labor relations with remote workers. The features of the conclusion of an employment contract on the terms of remote work are touched upon. The novelties are designed to improve the procedure for remote work, allow employees and employers to expand the boundaries of relations, introducing communication through messengers and social networks into the framework of the legal field. The maximum possibilities of electronic document management are provided with the mutual consent of the employee and the employer. The work shows that the novelties of labor legislation have regulated the relationship between employers and remote workers, brought into line and settled the issues that have arisen in connection with fundamental changes in the life of the entire society. The new legislation was introduced in the context of a situation with a new coronavirus infection, but it will also be applied in other emerging situations of a mass public nature. The answers to many of the remaining questions will be available only after the enforcement of these rules.

For citation

Moiseeva E.N., Kumanyaeva O.N. (2021) Osobennosti zaklyucheniya trudovogo dogovora s distantsionnymi rabotnikami (novelly zakonodatel'stva) [Features of concluding an employment contract with remote workers (new legislation)]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 11 (1A), pp. 253-259. DOI: 10.34670/AR.2020.59.34.037

Keywords

Labor legislation, remote work, remote work, employment contract, employee, employer.

References

1. On amendments to the Labor Code of the Russian Federation regarding the regulation of remote (remote) work and temporary transfer of an employee to remote (remote) work on the initiative of the employer in exceptional cases: feder. Law No. 407-FZ of 08.12.2020 [Electronic resource] // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_370070/ (date of reference: 31.01.2021).
2. Kossov I. A. On the issue of the content and features of the conclusion of an employment contract with a remote worker // Bulletin of the RSUH. Economy series. Management. Law. – 2016. – №. 1. – Pp. 110-115.
3. Stepanov V. Remote workers-a new category of workers in Russian labor law // *Trudovoe pravo*. – 2013. – №. 6. – P. 9-17.
4. Belyaeva M. G. Features of labor relations in the conditions of remote employment // *Labor law*. – 2008. – №. 5. – P. 99.
5. Kossov I. A. Labor contract with a remote worker: features of drawing up and concluding // *Office management*. – 2015. – №. 1. – Pp. 103-107.
6. Bezbakh V. V., Koncheva V. A., Mendoza-Molina S. V. Features of legal regulation of remote workers ' labor // *Gaps in Russian legislation. Legal Journal*. – 2018. – №. 3.
7. Izbienova T. A., Chuprakova A. O. Remote labor relations as a form of atypical labor employment // *Mari Legal Bulletin*. 2017. - Vol. 1. – №. 1 (20).
8. Vasilyeva Yu. V., Shuraleva S. V. Content of the labor contract on remote work: theoretical aspects // *Bulletin of the*

Perm University. Legal sciences. – 2015. – №. 2 (28).

9. Oganezova E. V. Legal features of labor regulation of remote workers //Issues of sustainable development of society. - 2020. - No. 6. - pp. 238-242.
10. Labor Code of the Russian Federation No. 197-FZ of December 30, 2001 (as amended). from December 29, 2020) / / Collection of Legislation of the Russian Federation. 2002. No. 1 (part 1). Article 3.