

Обзор изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации от 08.12.2020

1 января 2021 года вступают в силу изменения в Трудовой кодекс. Они меняют регулирование дистанционной работы.

Предлагаем Вашему вниманию обзор ключевых изменений с учетом Обзора практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020).

Изменения вносятся Федеральным законом 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".

Ключевые изменения

Норма ТК	Что изменилось	Комментарий NSP
312.1	<ul style="list-style-type: none"> Уточнено определение дистанционной (удаленной) работы; закреплено заключение с дистанционными работниками трудовых договоров о дистанционной работе на непрерывной основе, временно либо с возможностью чередования; введено определение дистанционного работника; перенесен в ст. 312.3 порядок взаимодействия дистанционного работника и работодателя. 	<p>Теперь можно заключать трудовые договоры и дополнительные соглашения о дистанционной работе в трех видах:</p> <ul style="list-style-type: none"> постоянно по срочному трудовому договору; временно не более 6 месяцев; либо с возможностью чередования. <p>В исключительных случаях выполнять трудовую функцию дистанционно можно на основании локального акта работодателя, принятого на основании статьи 312.9 (подробнее ниже).</p> <p>ТК РФ адаптировали под существующие реалии, указав на возможность заключить дополнительное соглашение к трудовому договору (далее "ТД").</p>
312.2	<ul style="list-style-type: none"> Норма распространилась на дополнительные 	<p>Законодатель несколько упростил процедуру заключения</p>

	<p>соглашения к ТД;</p> <ul style="list-style-type: none"> • бумажные оригиналы ТД или дополнительные соглашения направляются только по письменному заявлению дистанционного работника; • работник может представить документы, предъявляемые при заключении ТД (ст. 65 ТК РФ), в электронном виде, если работодатель не требует нотариально заверенные копии документов; • по желанию работника сведения о работе вносятся в трудовую книжку, если работник ее пришлет заказным письмом с уведомлением. 	<p>ТД, дав возможность работодателю и работнику удаленно заключить ТД или дополнительное соглашение к нему.</p>
312.3	<p>Теперь статья регулирует порядок взаимодействия удаленного работника и работодателя:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ТД, дополнительные соглашения, договоры о материальной ответственности, ученические договоры подписываются усиленной ЭКП со стороны работодателя или усиленной квалифицированной или неквалифицированной подписью работника¹; • в иных документах могут использоваться иные виды электронной подписи или в иной форме, если предусмотрено 	<p>Правила взаимодействия при подписании ключевых документов перенесены из предыдущей редакции статьи 312.1.</p> <p>В любом случае работодатель обязан иметь квалифицированную электронную подпись для подписания ТД, дополнительного соглашения и ряда ключевых документов. Текущее взаимодействие с работником может быть упрощено, если это закреплено в договоре с работником или локальном акте.</p> <p>Для упрощения текущего взаимодействия работодателя и работника NSP рекомендует разработать и принять локальный нормативный акт, с которым ознакомить уже</p>

¹ В ст. 5 закона от 06.04.2011 № 63-ФЗ "Об электронной подписи" подпись представлена в виде ключа, хранящегося на USB-носителе.

	<p>коллективным договором, локальным актом, ТД, дополнительным соглашением. Должно быть подтверждение получения документов в срок, установленный этими документами;</p> <ul style="list-style-type: none"> • ознакомление с локальными актами может происходить путем обмена электронными документами или в ином порядке, предусмотренном указанными выше документами; • заявления к работодателю также делаются путем обмена электронными документами или в ином порядке, предусмотренном указанными выше документами; • больничные листы либо отправляются заказной почтой с уведомлением, либо сообщается серия и номер больничного, если работодатель участвует в системе информационного взаимодействия. 	<p>переведенных на удаленную работу работников или сделать его приложением к новым ТД или дополнительным соглашениям.</p>
312.4	<ul style="list-style-type: none"> • ТД, дополнительное соглашение, коллективный договор, локальный акт может регулировать режим рабочего времени работника; • при их отсутствии работник сам устанавливает себе режим рабочего времени; • если дистанционная работа временная, то указанные акты могут регулировать порядок вызова работника на стационарное рабочее место; 	<p>Дистанционному работнику предоставляются стандартные гарантии отдыха. Если иное не прописано в ТД, дополнительном соглашении, коллективном договоре или локальном акте, то работник сам определяет свой режим рабочего времени.</p> <p>Для упорядочения режима рабочего времени и отдыха NSP рекомендует разработать и принять локальный нормативный акт.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • подробно указан порядок предоставления отпусков временным и постоянным дистанционным работникам; • взаимодействие работника и работодателя включается в рабочее время. 	
312.5	Выполнение дистанционно не является основанием для снижения зарплаты.	Это касается и работников, которые работают дистанционно временно. Раньше этой нормы в ТК не было.
312.6	<p>Особенности организации труда дистанционных работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> • работодатель должен обеспечить дистанционного работника оборудованием и программами для работы; • работник вправе использовать свое оборудование и программы с согласия или ведома работодателя. В этом случае работодатель должен выплачивать компенсацию и компенсировать расходы работнику; • общие правила о командировках распространяются на дистанционных работников в случае командировок. 	<p>Законодатель предусмотрел возможность дистанционного работника использовать свое оборудование и программное обеспечение при наличии согласия или уведомления работодателя. Однако в этом случае возникает обязанность работодателя компенсировать амортизацию оборудования и дополнительные расходы.</p> <p>Для унификации подходов NSP рекомендует разработать и принять локальный нормативный акт.</p>
312.7	<p>В рамках охраны труда дистанционных работников работодатель в общем порядке:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ведет расследование и учет несчастных случаев и проф. заболеваний; • выполняет предписания трудовой инспекции; • отвечает за социальное страхование дистанционных работников от несчастных 	Раньше объем обязанностей работодателя по отношению к удаленному работнику не был урегулирован ТК.

	<p>случаев и проф. заболеваний;</p> <ul style="list-style-type: none"> • если работодатель представил свое оборудование, то знакомит с требованиями охраны труда при работе с ним; • другие гарантии охраны труда не распространяются, если не предусмотрено иное ТД, дополнительным соглашением, коллективным договором, локальным актом. 	
312.8	<p>Появились дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником:</p> <ul style="list-style-type: none"> • работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем более двух рабочих дней подряд после запроса работодателя; • изменение места исполнения трудовой функции, если это влечет невозможность работы на прежних условиях; • работодатель обязан направить бумажную копию приказа о расторжении ТД заказным письмом с уведомлением. 	<p>Остальные основания расторжения ТД продолжают действовать. При этом работника нельзя уволить за отсутствие на стационарном рабочем месте, если работник по согласованию с работодателем фактически работал дистанционного, но дистанционная работа не была оформлена – это позиция Верховного Суда (п.12 Обзора практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020)).</p>
312.9	<p>Определен порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях:</p> <ul style="list-style-type: none"> • в случае катастроф и иных исключительных угрожающих случаев работодатель вправе перевести работников на дистанционную работу без согласия работника (в том числе по инициативе 	<p>В этой статье наряду с ранее известными случаями перемещения на другую работу в связи с чрезвычайными происшествиями, введена возможность перевода на дистанционную работу. Это стало возможно и в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления (как это</p>

	<p>органов власти);</p> <ul style="list-style-type: none"> • работодатель обязан обеспечить работника оборудованием и программами для работы или компенсировать и возместить расходы; • для перевода на дистанционную работу принимается локальный акт. Изменения в ТД не требуются; • срок временного перевода равен сроку действия обстоятельств, послуживших причиной перевода на дистанционную работу либо до окончания действия соответствующего нормативного акта органа государственной власти; • переведенным по инициативе работодателя на временную дистанционную работу предоставляются гарантии главы ТК о дистанционной работе; • если перевод на дистанционную работу невозможен, то простой оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. 	<p>произошло с COVID 19).</p>
--	--	-------------------------------

Общие рекомендации и выводы:

1. Перевести сотрудника на дистанционный режим работы без его согласия можно только в случае катастрофы, аварии, иного угрожающего случая, либо в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Такой перевод временный на период действия чрезвычайных обстоятельств.

2. Для принудительного перевода работодатель должен издать локальный нормативный акт с указанием основания перевода, списка работников и иных обязательных реквизитов по ст. 312.9 ТК РФ.
3. В добровольном порядке перевести работника на дистанционную работу можно только подписав с ним трудовой договор или дополнительное соглашение к нему. При этом существует три режима дистанционной работы:
 - a. постоянный (на срок действия трудового договора);
 - b. временный (не более 6 месяцев непрерывно);
 - c. периодический (дистанционный и стационарный режим чередуются).
4. ТД и дополнительное соглашение о дистанционной работе могут заключаться удаленно, но с применением усиленной ЭКП. Не исключается возможность направления сторонами подписанных документов.
5. Порядок обмена документами, порядок взаимодействия при выполнении работы, режим рабочего времени и времени отдыха, порядок использования оборудования, компенсации расходов и иные положения, связанными с трудовой деятельностью работника, необходимо закрепить либо в ТД или дополнительном соглашении индивидуально с каждым работником, либо в локальном нормативном акте.
6. Если у компании уже есть дистанционные работники, а режим рабочего дня не урегулирован в ТД или дополнительном соглашении, при этом не имеет значения оформлены они путем заключения соответствующего дополнительного соглашения (ТД) или фактически работают удаленно, то с 01.01.2021 г. без локального нормативного акта или изменений в ТД они сами будут решать какой установить себе режим рабочего времени при сохранении обязанности работодателя выплачивать полную заработную плату.

Мы всегда готовы ответить на Ваши вопросы по трудовому праву или помочь с разработкой типовых документов по взаимодействию с дистанционными работниками.

welcome@nsplaw.com



Роман Макаров
Партнёр
roman.makarov@nsplaw.com



Димитрий Нуржинский
Старший юрист
dimitry.nurzhinsky@nsplaw.com



Сергей Бахмисов
Юрист
sergey.bakhmistrov@nsplaw.com