

ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В 2020 ГОДУ



**Ярославцева
Наталья Ивановна,**
начальник ресурсно-правового
центра ГАУ ДПО СОИРО

Образовательные организации в числе прочих, в 2020 году перевели своих сотрудников «удаленный режим» работы в качестве альтернативного способа организации труда в условиях пандемии COVID-19. Организации применяют удаленный режим работы в целях профилактики или в соответствии с распоряжениями (директивами) государственных органов, направленными на ограничение физических контактов.

Развитие ИКТ создало возможности для применения альтернативных способов организации труда, включая удаленный режим работы (далее – УРР), дис-

танционную работу, дистанционное присутствие и удаленную работу. Эти термины, зачастую являющиеся синонимами, означают новые и развивающиеся способы организации труда вне производственных объектов или рабочих мест. Между ними могут быть небольшие различия. Так, одни термины могут подразумевать временный способ организации труда, а другие – постоянный. УРР означает дистанционную работу на дому с той разницей, что дистанционная работа может осуществляться в различных местах вне основного места работы или производственного объекта работодателя (например, предполагать мобильную работу). Дистанционное присутствие означает замену поездки на работу телекоммуникацией. Между терминами «дистанционная работа» и «дистанционное присутствие» есть некоторые различия, в основном в силу того, что первый обозначает более широкое понятие, не всегда заменяющее собой поездку на работу, но они относительно незначительны. В случае данного руководства термины «дистанционная работа» и «дистанционное присутствие» являются синонимами.

Перевод на УРР обычно происходит по договоренности с работником и часто сопровождается подписанием договора, определяющего условия УРР, однако в текущей ситуации (в период введения режима повышенной готовности) от организаций требуется переводить работников на УРР в качестве временной меры охраны здоровья.

19 апреля 2013 года вступил в силу Федеральный закон от 5 апреля 2013 г. № 60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее — Федеральный закон), в соответствии с которым в Трудовой кодекс РФ (далее — ТК РФ) введена новая глава 49.1, посвященная регулированию труда дистанционных работников.

Федеральным законом введено понятие дистанционной работы. Согласно ч. 1 ст. 312.1 ТК РФ, дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информа-

ционно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет.

Из данного определения можно выделить два основных признака дистанционной работы. Во-первых, такая работа выполняется вне места нахождения работодателя, его обособленного подразделения, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя. Этот признак отличает дистанционных работников не только от работников, работающих на объекте (в офисе) работодателя, но и от надомных работников, работающих на дому, поскольку дом работника можно в данном случае считать местом, косвенно находящимся под контролем работодателя. Справедливо сказать, что у дистанционных работников в принципе нет рабочего места в юридическом смысле этого слова (определение рабочего места дано в ст. 209 ТК РФ).

Во-вторых, вторым признаком дистанционной работы является использование для выполнения трудовой функции и взаимодействия с работодателем информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования (в том числе сети Интернет). Данный признак можно считать второстепенным, поскольку использование сетей общего пользования характерно для многих видов работ, выполняемых на объекте работодателя.

Определяется новый для российского трудового права способ взаимодействия между сторонами трудового договора — обмен электронными документами. Обязательным условием такого обмена является использование усиленных квалифицированных электронных подписей дистанционным работником (лицом, поступающим на дистанционную работу) и работодателем. В форме обмена электронными документами могут осуществляться: заключение трудового договора и изменение его условий (ч. 1 ст. 312.2 ТК РФ), ознакомление работника с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, коллективным договором (ч. 5 ст. 312.2. ТК РФ, ч. 5 ст. 312.1 ТК РФ), предьявле-

ние работником, поступающим на работу, документов, предусмотренных ст. 65 ТК РФ (ч. 3 ст. 312.2 ТК РФ), предоставление работником объяснений либо другой информации (ч. 6 ст. 312.1 ТК РФ).

Перевести сотрудника на дистанционную работу, в том числе и временно, на основании только приказа или распоряжения работодателя нельзя. Дело в том, что при переходе на удаленный режим работы у сотрудника меняется место работы, которое в соответствии со ст. 57 ТК РФ является существенным условием трудового договора. В свою очередь изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора, в том числе места работы, допускается исключительно по соглашению сторон трудового договора в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

При этом введение на региональном уровне профилактических мер по борьбе с распространением коронавирусной инфекции не меняет данного порядка и не позволяет работодателям переводить сотрудников на дистанционную работу на основании односторонних распоряжений. Поэтому переход на удаленку потребует изменения действующего трудового договора по договоренности с сотрудником.

Чтобы перевести работника на удаленку, не обязательно расторгать уже существующий трудовой договор и заключать новый договор о дистанционной работе. Достаточно внести в действующий договор соответствующие изменения.

Сделать это можно путем заключения с работником письменного соглашения об изменении условий трудового договора, в котором нужно указать на дистанционный характер выполняемой работы, а также прописать условия такой работы (ст. 72 ТК РФ).

В трудовом договоре или соглашении о дистанционной работе необходимо прописать следующие условия:

указание на дистанционный характер выполняемой сотрудником работы;

место выполнения дистанционной работы, под которым может пониматься место жительства работника или его нахождения (письмо Минфи-

на от 01.08.2013 № 03-03-06/1/30978);
 порядок и сроки обеспечения необходимым для исполнения работником своих обязанностей по трудовому договору о дистанционной работе оборудованием, программно-техническими средствами и средствами защиты информации;

порядок и сроки представления дистанционными работниками отчетов о выполненной работе;

размер, порядок и сроки выплаты компенсации за использование дистанционными работниками принадлежащих им оборудования, ПО и средств защиты информации;

порядок возмещения других связанных с выполнением дистанционной работы расходов (например, оплата интернета).

Также в дополнительном соглашении к трудовому договору можно указать причины, по которым в него вносятся изменения и сотрудник переводится на дистанционную работу (в настоящей ситуации это будет профилактика и предупреждение коронавирусной инфекции).

Далее соглашение подписывается работником и работодателем, и сотрудник переводится на дистанционную работу с момента, указанного в соглашении.

Особенности дистанционной работы обуславливают специфику применения норм об охране труда к дистанционным работникам. Федеральным законом существенно сокращен перечень обязанностей работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда. В этот перечень входят:

а) санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставка работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи (абз. 16 ч. 2 ст. 212 ТК РФ);

б) обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (абз. 19 ч. 2 ст. 212 ТК РФ);

в) ознакомление работников с требованиями охраны труда (абз. 20 ч. 2

ст. 212 ТК РФ), в том числе требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем (ч. 2 ст. 312.3 ТК РФ).

Перевод сотрудника на удаленку не исчерпывается заключением с ним соглашения о дистанционной работе. Следует помнить, что на удаленных сотрудников распространяются такие же права и гарантии соблюдения этих прав, что и на всех прочих работников. В частности, им со стороны работодателя должны обеспечиваться безопасные условия труда.

Но в то же время обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда дистанционных работников носят ограниченный, «урезанный» по сравнению с обычными сотрудниками характер. В отношении дистанционных сотрудников работодатель в сфере охраны труда должен исполнять следующие обязанности (ч. 2 ст. 312.3 ТК РФ):

- расследовать и вести обязательный учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

- выполнять предписания проверяющих должностных лиц, обнаруживших нарушения прав дистанционных работников;

- осуществлять обязательное социальное страхование дистанционных работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- осуществлять ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем.

Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда на дистанционных работников не распространяются. В частности, в отношении дистанционных работников работодатель не обязан:

- проводить специальную оценку условий труда (СОУТ);

- проводить обязательные медосмотры и психиатрические освидетельствования;

- приобретать и выдавать за свой счет средства индивидуальной защиты;

- обеспечивать режим труда и отдыха;
- проводить инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда и так далее.

Поскольку дистанционный работник не находится под непосредственным контролем работодателя, режим рабочего времени он устанавливает по своему усмотрению. Данное положение является диспозитивным, то есть трудовым договором может быть предусмотрено иное (ч. 1 ст. 312.4 ТК РФ). Вместе с тем предусмотренные договором положения о режиме рабочего времени не должны ограничивать права либо снижать уровень гарантий дистанционного работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению (ч. 2 ст. 9 ТК РФ). В частности, в трудовом договоре о дистанционной работе может быть предусмотрен режим ненормированного рабочего дня, однако это не означает обязанность дистанционного работника систематически работать за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени (для большинства работников это 40 часов в неделю — ч. 2 ст. 91 ТК РФ).

Порядок предоставления дистанционному работнику ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется трудовым договором о дистанционной работе в соответствии с настоящим Кодексом и иными актами, содержащими нормы трудового права (ч. 2 ст. 312.4 ТК РФ).

В соответствии со статьей 19(а) Конвенции Международной организации труда № 155 от 1981 года о безопасности и гигиене труда в производственной сфере, работники обязаны сотрудничать с работодателем для обеспечения безопасной и здоровой производственной среды во исполнение положений закона, коллективного договора или правил внутреннего распорядка предприятия. Работники также отвечают за соблюдение правил техники безопасности и мер по

охране собственного здоровья и обеспечения безопасности других людей, используя для этого средства защиты и другое оборудование и выполняя соответствующие инструкции работодателя. Кроме того, они обязаны незамедлительно сообщать о любой опасности или проблеме в порядке, установленном работодателем. Из сказанного ясно, что обязанности и ответственность работника остаются в силе даже в неформальных условиях, характерных для УРР.

Поэтому, если переход на УРР обусловлен потребностью снизить распространение пандемии, работники обязаны сотрудничать с работодателем и полностью выполнять меры безопасности или соответствующие указания, проявлять разумную заботу о собственной безопасности и о безопасности других людей, соблюдая правила внутреннего распорядка предприятия.

Термин «здоровье» в отношении труда означает не только отсутствие болезни или недуга; он включает также влияющие на здоровье физические и психические элементы, которые имеют непосредственное отношение к безопасности и гигиене труда. В целях сведения к минимуму профессиональных рисков работодатели должны обеспечивать, насколько это обосновано и практически осуществимо, принятие всех профилактических и защитных мер, а также в случае необходимости бесплатно предоставлять соответствующие защитные одежду и средства, чтобы предотвратить, насколько это обосновано и практически осуществимо, возникновение несчастных случаев или вредных последствий для здоровья. Работодатели также обязаны предоставлять надлежащую информацию и организовывать надлежащую подготовку в вопросах охраны труда; консультировать работников по аспектам охраны и гигиены труда, связанным с их работой; а также принимать меры при возникновении аварийных ситуаций.

Хотя в нынешних условиях выполнять традиционный анализ рисков здоровью и безопасности работника на дому может быть сложно, работодатель обязан убедиться в том, что:

- порученную работу можно без-

опасно выполнять на дому;

- в задания внесены необходимые коррективы, обеспечивающие их безопасное выполнение в условиях УРР;

- работник имеет надлежащее оборудование и инструмент для безопасной работы на дому, в том числе, если это необходимо, соответствующие защитные средства и устройства;

- приняты меры по учету оборудования, предоставленного предприятием для упрощения работы в удаленном режиме, и его возврату в первоначальном состоянии;

- работник получил надлежащую информацию, указания и подготовку (в том числе о мерах в случае чрезвычайной ситуации) и выполняет работу под контролем вышестоящего лица;

- приняты обоснованные меры по обустройству рабочего места на дому для тех работников, которые имеют инвалидность;

- приняты меры по обеспечению физического и психологического благополучия работников.

Работодателям нужно установить порядок извещения и расследования случаев травматизма, заболеваний и других происшествий вследствие производственной деятельности. Кроме того, нужно помнить о том, что риски для здоровья и безопасности, связанные с УРР, могут увеличиться в условиях пандемии COVID-19. Это могут быть повышенные психосоциальные риски в связи с УРР, включая потенциальный рост уровня профессионального стресса. Кроме того, в силу экономических сложностей, изменения бытовых потребностей семьи и вынужденной изоляции дома растет вероятность бытового насилия. В период закрытия предприятий из-за пандемии в некоторых странах отмечался рост бытового насилия и злоупотреблений. Работодателям необходимо поддерживать регулярную связь со своими работниками и извещать их обо всех имеющихся возможностях.

Работодатели должны обеспечить работников соответствующим инструментом, материалами, оборудованием и техническими средствами, которые необходимы для выполнения заданий в условиях УРР, если иное не предусмотрено положениями трудовых договоров, коллективного договора или

правилами внутреннего распорядка. При этом работодатели должны в случае необходимости также обеспечивать ремонт инструмента и оборудования. Тип требуемого для работы оборудования и оснастки зависит от профиля предприятия и характера работы. Это может быть переносной компьютер, монитор, программное обеспечение, телефон, интернет-соединение, наушники с микрофоном, доступ к удаленным прикладным программам или иное целесообразное оборудование. В других случаях для выполнения работы может требоваться поставка оборудования и установка технических устройств.

Работодателям рекомендуется создать специальную службу технической поддержки (помощи) или адрес электронной почты, куда работники могут обращаться с вопросами, касающимися производственного инструмента, оборудования и технологии, для получения помощи в случае необходимости. При этом нужно ясно указать, что оборудование и инструмент, полученные от организации для работы в удаленном режиме, должны использоваться самим работником и только для выполнения порученной ему работы.

Таким образом, при наличии обоюдного согласия работодателя и сотрудника перевести его на удаленную работу не составляет большого труда.

При этом, во время текущей эпидемии коронавируса работодатель получает возможность уберечь своих работников от вирусной опасности и сэкономить значительные средства на обеспечении охраны труда, а работник – возможность более эффективно планировать свое рабочее время и снизить до минимума вероятность заражения.

Статья подготовлена с использованием материалов, находящихся в открытом доступе в соответствии с условиями международной лицензии Creative Commons Attribution International License 4.0 <https://creativecommons.theoriginalwork.com/> и интернет ресурса для бухгалтеров БУХ.1С <https://buh.ru/>.