

07.04.2020

В ответе за каждого



Специализированное онлайн-издание для специалистов в области охраны труда, пожарной безопасности и промышленной безопасности.

Как перевести сотрудников на дистанционную работу?

Как перевести сотрудников на дистанционную работу?

В условиях введения ограничительных мер из-за коронавируса многие компании переводят своих сотрудников на дистанционную работу. Как это сделать и что работодателю нужно обязательно учесть, рассмотрим ниже.

Что такое дистанционная работа?

Дистанционная работа — это работа вне места нахождения работодателя и вне территории, находящейся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения трудовой функции и для взаимодействия между работодателем и работником Интернета, иных информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования*.

** Ч.1 ст.312.1 Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ).*

Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе. Особенности регулирования их труда установлены в главе 49.1 ТК РФ. При этом не запрещается переводить уже работающих в компании работников

на дистанционную работу.

Как перевести сотрудников на дистанционную работу?

Порядок перевода на дистанционную работу зависит от того, согласен ли сотрудник работать дистанционно.

Если работник не готов трудиться удаленно, работодатель может инициировать изменение условий трудового договора в порядке, установленном ст.74 ТК РФ, со ссылкой на причины, связанные с изменением организационных или технологических условий труда. Однако это сложно и долго, поскольку придется уведомлять работника о предстоящих изменениях письменно не позднее чем за два месяца, предлагать иные вакансии. Отказ от работы в измененных условиях влечет увольнение работника, что может закончиться для работодателя трудовым спором.

Вот почему в сложившейся с коронавирусом ситуации лучше добиться от работника согласия на перевод.

Если работник готов трудиться дистанционно, то необходимо внести изменения в заключенный между сторонами трудовой договор, оформив дополнительное соглашение к нему*. Не лишним будет также получить от сотрудника заявление о переводе на дистанционную работу. Расторгать прежний трудовой договор и оформлять новый с условием о дистанционной работе не требуется.

** См.72 ТК РФ.*

На основании дополнительного соглашения к трудовому договору работодатель издает приказ о переводе работника на дистанционную работу и вносит соответствующие сведения в личную карточку работника.

Что нужно учесть при переводе на дистанционную работу?

Дистанционная работа имеет свою специфику, которая должна быть принята во внимание при переходе на удаленный формат ведения бизнеса. Работодатель сможет избежать многих потенциальных проблем, если четко определит в дополнительном соглашении о переводе на дистанционную работу, помимо очевидных условий о том, что работа является дистанционной, следующие моменты:

1. Место исполнения обязанностей

Сотрудник будет работать вне места нахождения работодателя. При этом трудовой договор должен содержать сведения о месте дистанционной работы, в котором сотрудник непосредственно исполняет свои обязанности**. В дополнительном соглашении можно

указать, что местом осуществления трудовой функции является место фактического проживания работника по определенному адресу. Допускается ссылка на какой-либо населенный пункт, если для работодателя это имеет значение.

*** Письмо Роструда от 07.10.2013 N ПГ/8960-6-1 «О дистанционной работе».*

2. Механизм взаимодействия между работником и работодателем

Следует заранее определить, каким образом и с помощью чего работодатель будет ставить задачи, контролировать качество работы сотрудника, вести учет рабочего времени. Целесообразно предусмотреть, что работник должен отвечать на звонки, письма, иные сообщения в рабочее время, подтверждать получение документов от работодателя, выходить на связь с определенной периодичностью, направлять отчеты о проделанной работе по электронной почте и т.д. Нужно решить, будут ли стороны использовать специальные программы для учета рабочего времени, электронную подпись при обмене документами.

3. Средства для работы

Необходимо указать в дополнительном соглашении, как сотрудник обеспечивается оборудованием (например, компьютером, принтером, телефоном), программным обеспечением, средствами защиты информации, необходимыми для работы.

Если все это предоставляет работодатель, то нужно установить порядок и сроки предоставления, обязанности работника при использовании имущества работодателя. Если работник планирует работать на своем оборудовании, следует прописать в дополнительном соглашении размер, порядок и сроки выплаты компенсации работнику за использование личного имущества. Порядок возмещения иных расходов, связанных с выполнением дистанционной работы, также нужно определить в дополнительном соглашении.

4. Режим рабочего времени

По общему правилу, режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению. Если данный вариант не подходит работодателю, то следует закрепить в дополнительном соглашении условие о режиме рабочего времени работника, приемлемом для работодателя.

5. Основания для увольнения

Трудовой договор с дистанционным работником прекращается по общим основаниям, установленным в ТК РФ*. Однако можно предусмотреть и дополнительные основания для увольнения сотрудника по инициативе работодателя**, например, в связи с ненаправлением отчетов о проделанной работе.

** Ст.77, ч.3 ст.312.1 ТК РФ.*

*** Ч.1 ст.312.5 ТК РФ.*

6. Срок перевода

Следует решить, будет ли перевод постоянным или временным. Срочный характер перевода целесообразен, если компания планирует работать в удаленном формате на период действия ограничительных мер из-за коронавируса. Можно установить, что работник переводится на дистанционную работу на определенный период, по истечении которого действие дополнительного соглашения прекращается, а работнику предоставляется работа на прежних условиях.

Может ли дистанционный сотрудник время от времени работать в офисе?

Дистанционный работник может работать в офисе работодателя, однако такая поездка будет являться служебной командировкой***.

**** Ч.1 ст.166 ТК РФ, письмо Минтруда России от 09.06.2017 N 14-2/ООГ-4733.*

Настоящее Информационное сообщение (Legal Alert) содержит сведения о принятых изменениях в законодательстве РФ, имеющих отношение к Вашей компании, предоставляющих права или закрепляющих определенные обязанности, а также влияющих на осуществление деятельности компании.

Если у вас возникли вопросы в отношении этого сообщения, пожалуйста, свяжитесь:

Кирилл Саськов

Партнер, руководитель корпоративной и арбитражной практики
моб. тел.: +7(921) 748-03-56 тел.: +7(812) 602-02-25
kirill.saskov@kachkin.ru

Ольга Дученко

Старший юрист корпоративной и арбитражной практики
моб. тел.: +7(951) 659-25-55 тел.: +7(812) 602-02-25
olga.duchenko@kachkin.ru

Источник: АБ «Качкин и Партнеры», www.kachkin.ru

Оставайтесь дома, работайте онлайн вместе с «Техэксперт»! Получайте самую свежую информацию из официальных источников!

Вопрос-ответ



Лисицкая Ольга
Сергеевна

Вопрос:

В соответствии со статьей 312_3 ТК РФ «Особенности организации и охраны труда дистанционных работников» установлено, что «В целях обеспечения безопасных условий и охраны труда дистанционных работников работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами семнадцатым, двадцатым и двадцать первым части второй статьи 212 настоящего Кодекса».

Возникли вопросы следующего характера:

- действительно ли абзацем 17 части второй статьи 212 следует считать абзац о расследовании и учете в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний? Или это 16 абзац? (возникли сомнения, поскольку в статью 212 Трудового кодекса РФ неоднократно вносились изменения, в том числе связанные с изменением и нумерацией соответствующих абзацев части 2, что неизбежно приводит к путанице);
- **как на практике применяются положения вышеуказанных абзацев в отношении дистанционных работников?**

Ответ:

Работодатель РФ в целях обеспечения безопасных условий и охраны труда дистанционных работников обязан: расследовать и учитывать несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания (да, речь идет именно об этой обязанности); выполнять предписания трудовой инспекции, других контролирующих органов в установленные сроки; страховать работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В соответствии с частью 2 статьи 312.3 Трудового кодекса РФ в целях обеспечения безопасных условий и охраны труда дистанционных работников работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами семнадцатым, двадцатым и двадцать первым части 2 статьи 212 ТК РФ, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем.

Это:

1. расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных

случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

2. выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;

3. обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Следовательно, работодатель должен:

- расследовать и учитывать несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания (подробнее см. ниже);
- выполнять предписания трудовой инспекции, других контролирующих органов в установленные сроки;
- страховать работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Так, обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве подлежат лица, работающие по трудовому договору (пункт 1 статьи 5 Федерального закона от 24.07.98 N 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»). А дистанционные работники входят в их число.

Несчастные случаи с дистанционными работниками расследуют в обычном порядке, ТК РФ не предусматривает каких-либо исключений для данной категории работников. Однако на практике, безусловно, процедура будет иметь некоторые особенности и сложности.

Если с работником произошел несчастный случай, он должен немедленно известить об этом работодателя (статья 214 ТК РФ).

Если работник своевременно не сообщил о несчастном случае или трудоспособность наступила не сразу, то работодатель будет проводить расследование по заявлению пострадавшего (доверенного лица) в срок до одного месяца с момента поступления соответствующего заявления (часть 2 статьи 229.1 ТК РФ).

В силу части 1 статьи 227 ТК РФ расследованию и учету подлежат несчастные случаи, происшедшие с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя (в том числе с лицами, подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо

работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.

При этом по смыслу части 3 названной статьи несчастным случаем является событие, в результате которого пострадавший получил повреждение здоровья, обусловленное воздействием внешних факторов, повлекшее за собой необходимость перевода пострадавших на другую работу, временную или стойкую утрату ими трудоспособности либо смерть пострадавшего, и при условии, что это событие произошло в течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы.

Согласно части 1 статьи 229 ТК РФ для расследования несчастного случая работодатель (его представитель) незамедлительно образует комиссию в составе не менее трех человек.

Статьей 229.2 ТК РФ предусмотрено, что при расследовании каждого несчастного случая комиссия выявляет и опрашивает очевидцев происшествия, лиц, допустивших нарушения требований охраны труда, получает необходимую информацию от работодателя (его представителя) и по возможности объяснения от пострадавшего. Именно комиссии, проводившей расследование, предоставлено право квалификации несчастного случая как несчастного случая на производстве или как несчастного случая, не связанного с производством.

Несчастный случай на производстве является страховым случаем, если он произошел с застрахованным или иным лицом, подлежащим обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (часть 7 статьи 229.2 ТК РФ).

Для квалификации несчастного случая на производстве как страхового имеет значение лишь то, что событие, в результате которого застрахованный получил повреждение здоровья, произошло в рабочее время и в связи с выполнением застрахованным действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах. Установление иных обстоятельств для признания такого случая страховым законодательством Российской Федерации не предусмотрено (Постановление Президиума ВАС РФ от 28.12.2010 N 11775/10 по делу N А40-101647/09-119-757).

Как видим, для признания происшествия связанным с производством страховым несчастным случаем необходимо, чтобы повреждение здоровья было получено в рабочее время и в связи с выполнением застрахованным лицом действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах (при наступлении определенных последствий). Никакие другие обстоятельства (например, тот факт, что работы выполнялась не на территории работодателя, а из дома) не имеют значения.

Однако согласно статье 312.4 (часть 1) ТК РФ режим труда и отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению, если иное прямо не предусмотрено трудовым договором. Поэтому лучше эти моменты продумать заранее: по соглашению

сторон договориться о рабочем графике или, по крайней мере, прописать выходные дни, которые можно будет сразу исключить из расследования.

В любом случае перед работодателем будет стоять основная задача выяснить, действительно ли травма/повреждение произошли именно при исполнении работником своих служебных обязанностей или работы по поручению работодателя, выполнял ли он в этот момент задание работодателя, а не во время, например, отдыха, иного времяпрепровождения.

Для этого необходимо достоверно подтвердить факт исполнения работником трудовых обязанностей или совершения действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем, в момент несчастного случая. О том, как выяснить, что травма произошла именно при исполнении дистанционным работником своих служебных обязанностей, законодатель умалчивает.

Полагаем, в ситуации с дистанционными работниками достоверное представление о несчастном случае можно составить только на месте происшествия. Этим занимается комиссия, формируемая работодателем. Она может опросить членов семьи, соседей, восстановить по показаниям очевидцев обстановку на месте происшествия, установить точное время происшествия, осмотреть место происшествия, побеседовать с врачом скорой помощи, выезжавшим по вызову на место происшествия, и т.д. Поэтому комиссии придется отправиться в командировку к месту работы дистанционного сотрудника.

После установления истинных обстоятельств происшествия (были ли действия (бездействие) пострадавшего в момент несчастного случая обусловлены трудовыми отношениями с работодателем) комиссия принимает решение о квалификации несчастного случая и соответствующем его оформлении.

Что же касается расследования профессиональных заболеваний дистанционных работников, то вероятность постановки им соответствующего диагноза с учетом отсутствия информации об условиях труда на рабочем месте приближается к нулю.