

Перевод на удаленную работу: как соблюсти закон

21.04.2020

В Москве и других регионах реализуются меры профилактики распространения коронавирусной инфекции, в том числе принимаются указы и распоряжения, регулирующие трудовые отношения.

Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем (ст. 15 ТК РФ). Поэтому изменение трудовых договоров и перевод сотрудников на дистанционную работу должны осуществляться исключительно по добровольному согласию. Перевести сотрудника на дистанционную работу, в том числе временно, на основании только приказа или распоряжения работодателя нельзя. Переход на удаленный режим работы у сотрудника меняет место работы, которое в соответствии со ст. 57 ТК РФ является существенным условием трудового договора и введение профилактических мер по борьбе с распространением коронавируса не меняет данного порядка и не позволяет работодателям переводить сотрудников на дистанционную работу на основании односторонних распоряжений.

Перевод на удаленку не обязательно сопровождается расторжением существующего трудового договора. Достаточно внести в него соответствующие изменения. Сделать это можно, заключив с работником письменное соглашение об изменении условий трудового договора, в котором следует указать на дистанционный характер выполняемой им работы и прописать условия такой работы (ст. 72 ТК РФ).

Какие условия необходимо указать при изменении трудового договора

В трудовом договоре или соглашении о дистанционной работе необходимо прописать следующие условия. Это – указание на дистанционный характер выполняемой сотрудником работы; место ее выполнения, под которым может пониматься место жительства работника или его нахождения; 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). Соглашение подписывается работником и работодателем, и сотрудник переводится на дистанционную работу с момента, указанного в нем.

Труд дистанционных сотрудников

На дистанционных работников распространяется действие ТК РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права. В том числе гарантируется право на еженедельный и ежедневный отдых, на получение в полном объеме заработной платы без каких-либо ограничений, на ежегодный оплачиваемый отпуск, на получение пособий по временной нетрудоспособности, на стимулирующие/премиальные выплаты и так далее.

Единственное отличие дистанционных сотрудников от обычных состоит в том, что они работают вне своего постоянного рабочего места. Но это не исключает контактов с работодателем и контроля с его стороны. Просто непосредственные, личные контакты в случае дистанционной работы заменяются на интернет-переписку, телефонные переговоры и обмен электронными документами. По общему правилу режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению. Но если в соглашении будет установлен конкретный график удаленной работы, сотрудник обязан будет его придерживаться (ч. 1 ст. 312.4 ТК РФ). Это означает, что если в договоре будет прописано, что дистанционный сотрудник работает 5 дней в неделю с 9 до 18 часов, то отсутствие работника в указанное время на рабочем месте будет считаться прогулом и может повлечь неблагоприятные для него последствия, вплоть до увольнения (пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Как правило, место выполнения работы выбирается самим дистанционным работником с учетом необходимости обеспечения постоянной связи с работодателем. Иными словами, сотрудник может работать из любого удобного для него места, где есть стабильный интернет и телефонная связь, позволяющие оперативно решать рабочие моменты.

Что касается непосредственных контактов с руководством, то их необходимо прямо обговорить в тексте соглашения о переводе сотрудника на дистанционную работу. Если в трудовом договоре или дополнительном соглашении о дистанционной работе не указано, что дистанционный сотрудник обязан в определенные дни присутствовать в офисе по месту нахождения работодателя, в офис он являться не обязан.

При этом работодатель, не закрепивший данные условия в трудовом договоре, не вправе будет уволить работника за прогул или за систематическое непоявление по месту нахождения работодателя.

Более того, вызов дистанционного работника в офис будет считаться служебной командировкой, и, если из офиса работник имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, ему необходимо будет выплачивать суточные.

Охрана труда дистанционных сотрудников

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, со стороны работодателя им должны обеспечиваться безопасные условия труда.

Но в то же время обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда дистанционных работников носят ограниченный, 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 выдавать за свой счет средства индивидуальной защиты. 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.

ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСТАЮЩИХСЯ НА РАБОЧИХ МЕСТАХ

Все работодатели обязаны обеспечивать безопасность своих сотрудников на рабочих местах, а также их санитарно-эпидемиологическое благополучие. Нарушение требований охраны труда влечет для работодателей ответственность по ст. 5.27.1 КоАП РФ. Данное нарушение грозит ИП штрафом в размере от 2 000 до 5 000 рублей, а юридическому лицу – от 50 000 до 80 000 рублей.

Необеспечение работников средствами индивидуальной защиты влечет наложение штрафа на ИП в размере от 20 000 до 30 000 рублей, на юридических лиц – от 130 000 до 150 000 рублей. Повторное совершение указанных нарушений грозит организациям штрафом в размере от 100 000 до 200 000 рублей или административным приостановлением деятельности на срок до 90 суток.

Несоблюдение организациями и ИП действующих санитарных правил и гигиенических нормативов влечет ответственность по статье 6.3 КоАП РФ. Штрафы назначаются в размерах от 500 до 1 000 рублей – для ИП и должностных лиц организаций и от 10 000 до 20 000 рублей – для юридических лиц. Также за нарушение санитарных правил деятельность организации и ИП могут приостановить на срок до 90 суток.

Что нужно сделать, чтобы можно было работать из дома?

Ответ: Для того, чтобы перевести сотрудников на работу на дому, работодатель должен:

1. Определить списки работников, переводимых на удаленную работу на дому, и порядок организации работы. Порядок организации работы подразумевает под собой график, способы обмена информацией о производственных заданиях и их выполнении, возможность использования ресурсов организации на дому.
2. Издать приказ о временном (на период мероприятий, направленных на нераспространение новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV) переводе сотрудников на удаленную работу на дому и ознакомить с ним работников. Перевод на удаленную работу должен проходить с учетом производственных возможностей, т.е. важно убедиться, что у вашего сотрудника есть ресурсы для выполнения этой работы или вы можете ему предоставить необходимую технику/материалы.

Вопрос: Требуется ли согласие работника на перевод в связи с коронавирусом, как в этом случае производится оплата?

Ответ: Работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на удаленную работу на дому у того же работодателя. В этом случае оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка.

Московская Федерация Профсоюзов оказывает бесплатную юридическую помощь и дают разъяснения сотрудникам, работающим из дома.

Горячая линия: 8 (495) 668-66-01

Электронная почта: main@mtuf.ru

Адрес страницы: <http://khovrino.mos.ru/ads/detail/8851066.html>

[Управа района Ховрино города Москвы](#)