

Дистанционный труд: что ждет работодателей

12.11.2020

НОВОСТИ КОМПАНИЙ

СТАТЬИ

ЕЛЕНА ПИТИРИМОВА, юрист практики трудового права Baker McKenzie.

21 июля 2020 г. был принят в первом чтении законопроект о дистанционном труде.

Вступление в его силу ожидается в январе-феврале 2021 г. Он закрепит в Трудовом кодексе РФ меры, которые частично уже применялись в период пандемии. Сейчас работников офисов вновь массово переводят на дистанционный труд. Почти в каждой компании есть дистанционные сотрудники. Нужно ли работодателям готовиться к каким-то глобальным изменениям в связи с указанным законопроектом? И как, не дожидаясь его окончательного принятия, правильно оформить отношения с дистанционными сотрудниками? Какие шаги придется совершить, когда законопроект будет принят, для приведения отношений с дистанционными работниками в соответствие с новыми требованиями закона? В статье приведены главные нововведения, предусмотренные законопроектом.

Изменен порядок обмена электронными документами

В настоящее время Трудовой кодекс РФ разрешает вести в отношении дистанционных работников электронный документооборот при условии использования усиленной квалифицированной электронной подписи, что для сторон трудового договора является дорогостоящим и не совсем удобным. На практике порядок взаимодействия с удаленным работником устанавливается в локальном нормативном акте, регулирующем особенности дистанционного труда в компании, или в трудовом договоре. В обоих случаях предусматривается возможность обмена документами по электронной почте. Несмотря на

то, что Трудовой кодекс РФ прямо не предусматривает такого порядка, суды признают такой порядок обмена документами возможным, например, при вынесении дисциплинарных взысканий, предоставлении отпусков и в прочих случаях. Однако в отсутствие предусмотренной законом прямой возможности обмениваться документами по электронной почте такой подход не является полностью безопасным. В некоторых случаях нужна реальная подпись в документах.

Следует отметить, что законопроектом предусмотрены довольно прогрессивные нововведения. Будет разрешено обмениваться с дистанционными работниками документами и информацией с использованием любых способов. Главное, чтобы эти способы позволяли достоверно определить лицо, отправившее сообщение. То есть работник и работодатель смогут направлять друг другу документы, например, по корпоративной электронной почте. Такой порядок применим и тогда, когда закон обязывает стороны трудового соглашения оформлять конкретные документы на бумажном носителе или предоставлять их работникам под роспись. В электронной форме дистанционного сотрудника можно будет, например, уведомить о сокращении его должности либо ознакомить с локальными нормативными актами.

Каждая из сторон должна будет направлять другой стороне подтверждение получения электронного документа. Не совсем понятно, что нужно будет делать в случае уклонения одной из сторон от направления такого подтверждения. Вероятно, решением будет составление актов по аналогии с тем, как это делается сейчас в ситуации, когда работник отказывается подписывать документы. Читайте полностью в [ноябрьском журнале Legal Insight | No 09 \(95\) | 2020](#).

НОВОСТИ КОМПАНИЙ

СТАТЬИ