

УДАЛЕНКА ПОШЛА НА ПОПРАВКУ

ПРАКТИКА, КОГДА РАБОДАТЕЛЬ ПОЗВОЛЯЛ СОТРУДНИКАМ ПЕРИОДИЧЕСКИ РАБОТАТЬ ИЗ ДОМА, ПРИМЕНЯЕТСЯ ДАВНО, НО ФАКТИЧЕСКИ НЕ БЫЛА ОФОРМЛЕНА ЗАКОНОДАТЕЛЬНО. СИТУАЦИЮ ИЗМЕНИЛА ПАНДЕМИЯ. ЗА ПРОШЕДШИЕ ДВА ГОДА МНОГИЕ КОМПАНИИ ПОНЯЛИ, ЧТО ТАК МОЖНО СЭКОНОМИТЬ НА АРЕНДЕ ПОМЕЩЕНИЯ И ОБУСТРОЙСТВЕ РАБОЧИХ МЕСТ, ПРИВЛЕЧЬ НУЖНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ. ЧИСЛО ВАКАНСИЙ С УДАЛЕННЫМ ГРАФИКОМ ВОЗРОСЛО — КАК И НЕОБХОДИМОСТЬ ЗАФИКСИРОВАТЬ СЛОЖИВШУЮСЯ ПРАКТИКУ.

КСЕНИЯ ПОТАПОВА

Дистанционная работа регулируется Трудовым кодексом (ТК) с 2013 года, но, по мнению экспертов, до недавних пор глава 49.1 не пользовалась популярностью среди работников и работодателей, несмотря на огромный рынок фриланса и платформенной занятости. «Судебная практика также показывала крайне слабую защищенность дистанционных работников, чьи отношения с работодателем были урегулированы трудовым договором», — отмечает Маргарита Шкурина, главный юрисконсульт корпоративно-правового управления ООО «Юридическая фирма „ЭЛКО профит“».

Пандемия COVID-19 выявила срочную необходимость в переводе на удаленную работу тысяч сотрудников, для чего имеющегося регулирования оказалось недостаточно. Поэтому с 1 января 2021 года в силу вступили поправки в главу 49.1 ТК РФ, существенно изменившие правовой облик удаленной работы (дистанционная работа стала тождественна удаленной).

По словам Елены Проскуровой, руководителя практики частного права Amulex.ru, поправки отличаются более детальным регулированием труда дистанционных работников, вводят новые виды удаленной работы, довольно подробно регламентируют взаимодействие работника и работодателя. Можно сказать, что в целом правовое регулирование удаленной или дистанционной работы приблизилось к реалиям современного мира: работодатели могут принимать на работу сотрудников из разных точек мира, заключать с ними договоры, оплачивать их труд.

КОМУ ВЫГОДНО? По мнению экспертов, возможность удаленной работы выгодна и работодателю, и работнику. «Для первого среди плюсов — экономия на оплате аренды помещения и коммунальных услуг. Для второго — экономия времени на дорогу и средств на транспортные расходы. Кроме того, поправки ввели возможность комбинировать режимы занятости: на стационарном рабочем месте и дистанционный», — отмечает госпожа Проскурова.

Изменения в ТК способствуют решению неоднозначных вопросов, в том числе возникших в период пандемии. Так, например, в законе прямо указано, что время взаимодействия дистанционного сотрудника с работодателем включается в рабочее время, а выполнение работником трудовой функции дистанционно не может стать основанием для снижения ему заработной платы.

«Также работодатель обеспечивает дистанционного сотрудника оборудованием, программно-техническими и иными средствами, необходимыми для работы, но работник вправе с согласия или ведома ра-



ЕВГЕНИЙ ПЛАВЕНКО

С 1 января 2021 года в силу вступили поправки в главу 49.1 ТК РФ, существенно изменившие правовой облик удаленной работы

ботодателя использовать принадлежащие ему или арендованные оборудование и средства. В этом случае работодатель должен выплатить сотруднику компенсацию и возместить расходы», — добавляет Екатерина Тягай, партнер коллегии адвокатов Rep & Paper.

Правда, по словам Михаила Абгаряна, руководителя отдела по развитию бизнеса ANCOR, законодательство не устанавливает какого-либо перечня и лимита таких расходов, а также порядка их определения. Поэтому на практике, даже если работодатель и выплачивает компенсацию, она чаще всего представляет собой небольшие фиксированные надбавки, не привязанные к фактическим расходам работника.

Поправки в ТК РФ предусматривают также дополнительные основания для прекращения трудового договора с дистанционным работником. «Например, по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения работы дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по связанному с работой вопросам более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, когда более длительный срок установлен порядком взаимодействия работодателя и работника)», — отмечает госпожа Тягай.

При этом, по словам госпожи Шкуриной, если раньше ТК позволял установить основания увольнения дистанционного работника в трудовом договоре (и к ним на практике относились такие эфемерные, как «нецелесообразность дальнейшего сотрудничества», «производственная необходимость», «отсутствие у работодателя достаточного объема работы»), то теперь законодатель ограничил основания расторжения договора уже существующими в Трудовом кодексе.

ЭФФЕКТ НОВОВВЕДЕНИЙ По словам Анны Ивановой, руководителя практики трудового права адвокатского бюро «Егоров, Пугинский, Афанасьев и партнеры» и участника разработки законопроекта об удаленной работе в составе рабочей группы комитета Госдумы РФ по труду, социальной политике и делам ветеранов, поправки положительно повлияли на бизнес. В период ограничения работы в офисе в мае и ноябре минувшего года у работодателей возникало меньше вопросов, нежели в 2020-м.

Анастасия Ускова, генеральный директор платформы «РокетВорк», считает, что внесение ясности в процесс оформления приводит к дальнейшей популяризации и распространению удаленки, что в целом влияет на рынок труда скорее позитивно. По данным исследований, эффективность удаленной работы не то что не падает, а иногда даже и превышает производительность офисного труда.

По данным Enterprise Technology Research (ETR), которые опрашивали 1200 компаний, 48,6% респондентов заявили о росте производительности. Они же предсказывают рост количества удаленных сотрудников в 2022 году вдвое, с 16,4 до 34,4%. Их опросы подтверждают и исследования «Мегаплана», согласно которым работоспособность половины респондентов (49,2%) никак не изменилась из-за работы дома.

При этом дистанционный труд требует от компаний новых решений по контролю за работниками и развития цифровых продуктов для удаленной работы. «Поправки в ТК сформировали спрос на такие компетенции, как умение управлять удаленными командами и знание инструментов менеджмента, контроля и постановки задач. Теперь, чтобы быть успешным руководителем, необходимо уметь управлять командой, распределенной по всей стране и работающей в нескольких часовых по-

ясах», — подчеркивает Наталья Дубинникова, генеральный директор HR-агентства Favourite Partners и резидент «Клуба лидеров» в Петербурге.

«ПОДВОДНЫЕ КАМНИ» УДАЛЕНКИ

«Когда писалась глава о дистанционной работе, мы старались сделать так, чтобы „серых“ зон не было. Каких-либо заслуживающих внимания решений судов по новому порядку я не видела. Положения о дистанционном труде отлично работают, надо только сделать качественное положение о порядке взаимодействия с такими работниками и продумать все нюансы», — говорит госпожа Иванова.

При этом эксперты отмечают несколько аспектов, которые лучше держать в голове работодателям и работникам, практикующим удаленку. По словам Маргариты Шкуриной, большая часть регулирования дистанционной работы сегодня отдана на откуп локальным нормативным актам работодателя и трудовому договору. Это естественно, так как закон не может успеть за сменой жизненных реалий и должен быть гибким. Поэтому чем полнее и точнее будут расписаны локальные нормативные акты, тем лучше окажутся защищены права сторон.

Новая редакция главы 49.1 ТК также предоставляет работодателю и работнику самостоятельно определять режим рабочего времени. Если он не будет определен в трудовом договоре, коллективном договоре или локальном нормативном акте работодателя, дистанционный работник может сам устанавливать режим своей работы.

Правда, в некоторых случаях производительность труда при удаленке все же вызывает вопросы. По словам Екатерины Тютюнниковой, адвоката МКА «Центриум-сервис», с одной стороны, плюсом дистанционной занятости является возможность не отлучаться от семьи, что особенно актуально для граждан с маленькими детьми, большими родственниками и иными иждивенцами. С другой — не все готовы и могут трудиться в такой обстановке.

«Кроме того, возникает вопрос об обеспечении работодателем безопасности труда удаленному сотруднику. Согласно российскому законодательству, отнести полученное дома, при удаленной работе, увечье к травме на производстве практически невозможно. В итоге работник лишается всех установленных законом гарантий безопасности труда, получения соответствующего возмещения. Что касается расторжения трудового договора, то удаленщика проблематично уволить за прогулы, опоздания или появление на работе в состоянии опьянения, поскольку работодатель не может это проконтролировать», — заключает эксперт. ■