



РОССИЙСКАЯ  
ВЕНЧУРНАЯ  
КОМПАНИЯ

 Часть рисунка с идентификатором отношения rld2 не найдена в файле.

 Часть рисунка с идентификатором отношения rld5 не найдена в файле.

 Часть рисунка с идентификатором отношения rld7 не найдена в файле.

# ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО И НОВЫЕ БОЛИ HR. НА СВЯЗИ С ЮРИСТОМ: ЛЕГИТИМНЫЕ МЕТОДЫ ДЛЯ СПАСЕНИЯ КОМПАНИИ

ОНЛАЙН-ЭФИРЫ «ВЕДОМОСТЕЙ»  
АНТИКРИЗИСНАЯ СЕРИЯ

10.04.2020

## ТК РФ - предусматривает особенности организации труда в условиях ЧС:

- работа, выполняемая в условиях ЧС (абз. 3 ч. 3 ст. 4 ТК РФ);
- возможность заключения (по соглашению сторон) срочного ТД для устранения последствий эпидемии (абз. 5 ч. 2 ст. 59 ТК РФ);
- перевод работника без его согласия на срок до 1 месяца на не обусловленную ТД работу у того же работодателя для предотвращения эпидемии или устранения ее последствий (ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ);
- прекращения ТД по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в случае наступления ЧС, препятствующих продолжению трудовых отношений, если данное обстоятельство признано решением Правительства России или органа госвласти субъекта России (п. 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
- привлечения работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия при производстве неотложных работ (п. 3 ч. 3 ст. 99 ТК РФ);
- привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия для выполнения неотложных работ в условиях эпидемии (п. 3 ч. 3 ст. 113 ТК) РФ)

### **ВЫВОДЫ:**

**на данный момент ТК РФ не предусматривает каких-то особенностей правового регулирования на случай ЧС, которые бы касались изменения режима/места работы**

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТД О ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ И СОГЛАШЕНИЯ О ИЗМЕНЕНИИ ОПРЕДЕЛЕННЫХ СТОРОНАМИ УСЛОВИЙ ТД (СТ. 312.2 ТК РФ)



1. ТД могут заключаться путем обмена электронными документами (далее - ЭД). Местом заключения ТД указывается место нахождения работодателя;
2. Если главой 49.1 ТК РФ предусмотрено взаимодействие дистанционного работника и работодателя путем обмена ЭД, используются усиленные квалифицированные электронные подписи (далее - УКЭП).
3. Если ТД заключен путем обмена ЭД, работодатель обязан не позднее 3 календарных дней со дня заключения ТД направить по почте заказным письмом с уведомлением оформленный экземпляр ТД на бумажном носителе.

## **1. При отсутствии УКЭП:**

✓ оформление ДС к ТД о переводе на дистанционную работу организовывать традиционно.

«Минусы»: отправления документов работодателем работникам и обратно, например, Почтой России, противоречит принципам о самоизоляции и требует дополнительных затрат (например, курьеры).

«Плюсы»: соблюдение требований ТК РФ.

## **2. Отправление работодателем подписанного ДС к ТД по эл.почте и получение сканкопии (фото) за подписью работника:**

«Минусы»:

- не в полной мере соответствует ТК РФ;
- сродни ознакомлению работников с приказом о переводе на удаленную/дистанционную работу (что не гарантирует согласие, а только ознакомление);
- необходимость физического подписывания ГД документов, невозможность / сложность установления факта подписи документа самим работником.

«Плюсы»: оперативность, отсутствие УКЭП, допзатрат и трудозатрат HR.

## **3. Подписание в информационных системах организации с использованием простой электронной подписи (далее - ПЭП):**

«Минусы»:

- не в полной мере соответствует ТК РФ, т.к. используется ПЭП, а не УКЭП;
- необходимость закрепления в ЛНА организации временной допустимости подписания ТД, ДС к ТД с использованием ПЭП.

«Плюсы»: оперативность (включая утверждение ЛНА), возможность установления факта подписи самим работником.

1. Если ТД с дистанционным работником расторгается по инициативе работника, то заявление работника также может быть подано работодателю в виде ЭД, подписанного УКЭП, либо традиционно в форме бумажного документа.
2. Если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении ТД о дистанционной работе осуществляется в форме ЭД, работодатель в день прекращения данного ТД обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.
3. Если трудовой договор расторгается по соглашению сторон – требуется УКЭП или документы в бумажном виде.

## **1. При отсутствии УКЭП:**

✓ Расторжение ТД организовывать традиционно.

«Минусы»: отправления документов работодателем работникам и обратно, например, Почтой России, противоречит принципам о самоизоляции и требует дофинансовых затрат (например, курьеры).

«Плюсы»: соблюдение требований ТК РФ.

## **2. Отправление работодателем приказа (распоряжения) по эл.почте и получение сканкопии (фото) об ознакомлении за подписью работника:**

«Минусы»:

- не в полной мере соответствует ТК РФ;
- не гарантирует согласие, а только ознакомление, возможно проведение конференц-звонка, прочтение вслух приказа или фиксация работодателем в акте телефонограммы;
- необходимость физического подписывания ГД документов, невозможность / сложность установления факта принятия решения самим работником.

«Плюсы»: оперативность, отсутствие УКЭП, допзатрат и трудозатрат HR.

## **3. Подписание в информационных системах организации с использованием ПЭП:**

«Минусы»:

- не в полной мере соответствует ТК РФ, т.к. используется ПЭП, а не УКЭП;
- необходимость закрепления в ЛНА организации временной допустимости ознакомления с приказом о расторжении ТД с использованием ПЭП.

«Плюсы»: оперативность (включая утверждение ЛНА), возможность установления факта подписи самим работником, отсутствие допзатрат и трудозатрат HR.

# ОБ ИСПОЛЬЗОВАНИИ ЭЛЕКТРОННОГО ДОКУМЕНТООБОРОТА В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ



**Нормы ТК РФ, связанные с необходимостью проставления работником своей подписи:**

- работодатель обязан знакомить работников под роспись с принимаемыми в организации ЛНА, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст.22 ТК РФ);
- при приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными ЛНА и, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч.3 ст.68 ТК РФ).

**Исключение ст. 312.2 ТК РФ для дистанционных работников:**

- лица, заключающие ТД о дистанционной работе, могут быть ознакомлены с документами, предусмотренными ч.3 ст. 68 ТК РФ, путем обмена ЭД.

**Вывод:**

**В общем случае всех работников с ЛНА организации знакомят именно под роспись, а дистанционные работники в качестве исключения могут быть ознакомлены с помощью обмена ЭД.**

# ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ВОПРОСУ ЭЛЕКТРОННОГО ДОКУМЕНТООБОРОТА В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ



## **Проблема:**

- формальный подход инспекторов по труду, которые могут признать нарушением тот факт, что работник ознакомился с ЛНА не под роспись, а как-то иначе (например, поставил электронную подпись, а не ручную).

## **Позиция судов:**

- в судебной практике появляться прецеденты о допустимости ознакомления с трудовыми документами в электронном виде. Например, решение Ново-Савиновского районного суда г. Казани от 16.01.2014 по делу N 2-1091/2014-М-20/2014 (обращаю внимание на год !!!).

## **Предлагаемый вариант решения:**

- учитывать в деятельности HR-подразделения положения п. 2 ст. 6 Федерального закона от 06.04.2011 № 63-ФЗ «Об электронной подписи», в соответствии с которыми информация в электронной форме, подписанная ПЭП, признается электронным документом, равнозначным документу на бумажном носителе, подписанному собственноручной подписью в случаях, в том числе установленных соглашением между участниками электронного взаимодействия;
- предусмотреть в ЛНА организации, например, в «Регламенте ПЭП» (или ином ЛНА организации) подписание ТД и ДС к ним, с использованием системы электронного документооборота организации.

**«Минусы»:** возможность оспаривания данных решений и ЛНА инспекторами по труду, т.к. в соответствии с ТК РФ данные документы подписываются на бумажных носителях или с использованием УКЭП.

# ПЕРЕВОД РАБОТНИКОВ НА ДИСТАНЦИОННУЮ/УДАЛЕННУЮ РАБОТУ, ОФОРМИВ ДОКУМЕНТЫ ДИСТАНЦИОННО



- ✓ **Дистанционной работой** является выполнение определенной трудовой ТД функции вне места нахождения работодателя, ..., вне стационарного рабочего места, ..., при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет (ст. 312.1 ТК РФ).
- ✓ Перевод работника на дистанционную работу по той же должности на том же месте работы (то есть выполнение той же трудовой функций удаленно, без присутствия на рабочем месте) - является изменением условий трудового договора.

## **Варианты осуществления в ТК РФ:**

- При переводе работника на дистанционную работу его трудовая функция не изменяется, такое изменение ТД, связанное с переводом работника на дистанционную работу, может быть осуществлено в порядке ст. 74 ТК РФ (в одностороннем порядке работодателем в связи с изменением организационных или технологических условий труда, с уведомлением работников за два месяца).
- Руководствуясь ст. 72 ТК РФ, для реализации такого механизма важны два условия – наличие соглашения сторон ТД и заключение такого соглашения в письменной форме.

# ПЕРЕВОД РАБОТНИКОВ НА ДИСТАНЦИОННУЮ/УДАЛЕННУЮ РАБОТУ (КВАЛИФИКАЦИЯ)



1. Перевод работников на удаленную работу, с точки зрения ТК РФ - это дистанционная работа:
  - согласно позиции ВС РФ (Определение Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ от 16.09.2019 № 5-КГ19-106) если работнику было фактически разрешено осуществлять трудовые обязанности дистанционно, но при этом данное условие не было закреплено в ТД, суд устанавливает фактические обстоятельства и условия труда: принятые служебные документы, ЛНА, выполнение заданий через удаленный доступ к рабочей системе, решение рабочих вопросов через электронную переписку. Однако наличия лишь одного из указанных фактических обстоятельств недостаточно для того, чтобы суд признал условие о дистанционной работе согласованным. Данная позиция подтверждается судебной практикой (Апелляционные определения Московского городского суда от 30.08.2019 по делу № 33-36168/2019, Волгоградского областного суда от 15.03.2018 по делу № 33-3875/2018, Курганского областного суда от 13.04.2017 по делу № 33-1068/2017).
2. Отличие реальной ситуации от предусмотренной ТК РФ:
  - наличие у дистанционного работника рабочего места в офисе;
  - ТК РФ позволяет выбрать лишь один формат - присутствие на рабочем месте, либо дистанционная работа. Если работодателю нужно будет присутствие дистанционного работника в определенные дни – это оформляется как командировка (Письмо Минтруда России от 09.06.2017 № 14-2/ООГ-4733);
  - перевод на работу удаленно является вынужденным, оперативно подготовить персонифицированные ДС к ТД и подписать их с каждым работником, проблематично;
3. В сложившихся обстоятельствах организации действуют в целях обеспечения работников безопасными условиями труда (212 ТК РФ).

## Предложение с учетом опыта АО «РВК»:

- ✓ В принимаемом организацией ЛНА указать термин «удаленная работа».
- такое «самостоятельное» правовое регулированием допустимо, поскольку в соответствии со ст. 5 ТК РФ трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения могут регулироваться также коллективными договорами, соглашениями и ЛНА, содержащими нормы трудового права. Основное требование (согласно ст. 8 ТК РФ) - это отсутствие ухудшения нормами ЛНА положения работников по сравнению с установленным ТК РФ и иными НПА, содержащими нормы трудового права;
- в текущей ситуации, когда перевод на работу удаленно является вынужденным, оперативно подготовить персонифицированные дополнительные соглашения к ТД и подписать их с каждым работником, проблематично.
- ✓ Вопрос вызывает срок действия таких ДС к ТД, т.к. не в интересах работодателя заключать их на неопределенный срок:
- в условиях отсутствия ясности относительно продолжительности действия ЧС остаются два варианта: подписывать дополнительные соглашения с конкретным сроком действия и в случае необходимости их продлевать (что чревато теми же, указанными выше проблемами) или подписывать дополнительные соглашения с формулировкой «до принятия соответствующих решений органами власти» (проблематично);
- ✓ Использование термина «в краткосрочной перспективе», т.к. полагаем, что только в краткосрочной перспективе возможна аргументация со ссылкой на «крайнюю необходимость».
- ✓ Целесообразно ввести в Правила внутреннего трудового распорядка (или иной аналогичный ЛНА организации) отдельный раздел об особенностях удаленной/дистанционной работы.

# ПЕРЕВОД РАБОТНИКОВ НА ДИСТАНЦИОННУЮ/УДАЛЕННУЮ РАБОТУ (РИСКИ )



## Риски работодателя:

- ✓ Статья 5.27 КоАП РФ об ответственности за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. П. 4 указанной статьи описывает такой состав правонарушения как уклонение от оформления или ненадлежащее оформление ТД либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем.
- считаем, что указанная норма касается нарушений, допускаемых при оформлении трудовых отношений;
- в случае если, перевод работников на удаленную работу будет квалифицирован как ненадлежащее оформление изменения трудового договора по п. 4 ст. 5.27 КоАП РФ, представляется, что в сложившихся условиях можно будет сослаться на ст. 2.7. КоАП РФ (крайняя необходимость), и контролирующие органы не будут привлекать работодателей, нарушивших закон, к ответственности, поскольку приоритетом в данной ситуации является защита жизни и здоровья работников.

## Риски работника:

- ✓ В отсутствие зафиксированных в письменном виде изменений ТД об удаленной/дистанционной работе отсутствие работника на рабочем месте недобросовестным работодателем может квалифицироваться как прогул.
- в соответствии со ст. 81 ТК РФ прогулом считается отсутствие в течение определенного периода времени работника на рабочем месте без уважительных причин. Полагаем, что наличие распоряжения работодателя организации в виде ЛНА о переводе всех работников на удаленную работу вопрос об уважительности отсутствия работников на рабочем месте снимает даже в отсутствие заключенных в письменном виде ДС к ТД.



РОССИЙСКАЯ  
ВЕНЧУРНАЯ  
КОМПАНИЯ

**СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!**

 Часть рисунка с идентификатором отношения rld3 не найдена в файле.

 Часть рисунка с идентификатором отношения rld5 не найдена в файле.

**Полякова Наталия Владимировна**

**Директор правовой дирекции АО «РВК»,  
к.х.н.**

**[Polyakova.NV@rvc.ru](mailto:Polyakova.NV@rvc.ru),**

**тел. +7 (495) 777-01-04 (доб. 346)**

 Часть рисунка с идентификатором отношения rld7 не найдена в файле.

**СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!**