

Российская трехсторонняя комиссия
по регулированию социально-трудовых отношений

К О О Р Д И Н А Т О Р
СТОРОНЫ ОБЩЕРОССИЙСКИХ ОБЪЕДИНЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

109240, Котельническая наб., д. 17 Тел.: (495) 663 0404 Факс: (495) 663 0432 E-mail: rspp@rspp.ru

15.07.2020 № РТК-К/44

На № П24-36992- РТК от 23.06.2020

Ответственному секретарю
Российской трехсторонней комиссии
по регулированию
социально-трудовых отношений (РТК)

Н.В.Жаровой

Уважаемая Наталия Викторовна!

Общероссийским объединением работодателей «Российский союз промышленников и предпринимателей» (ООР «РСПП»), представляющим в РТК сторону общероссийских объединений работодателей, в соответствии с Вашим письмом от 23.06.2020 года № П24-36992-РТК и решением рабочей группы по развитию социального партнерства и координации действий Сторон Соглашения РТК от 10.07.2020 года рассмотрен проект федерального закона № 973264-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы» (далее - законопроект).

ООР «РСПП» в основном поддерживает законопроект. Замечания и предложения на законопроект прилагаются.

ООР «РСПП» также считает целесообразным работу по законопроекту проводить с учетом положений проекта федерального закона № 967986-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», касающихся правил взаимодействия между сторонами трудового договора в целях передачи юридически значимой информации, а также результатов реализации Федерального закона от 24.04.2020 № 122-ФЗ «О проведении эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой».

Приложение: на 4 л.


А.Шохин

Замечания и предложения ООР «РСПП» на проект федерального закона № 973264-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы»

Проект федерального закона № 973264-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы» (далее - законопроект) разработан в целях повышения гибкости занятости, расширения применения информационно-коммуникационных технологий в трудовых отношениях. Для чего предполагается усовершенствовать нормы трудового законодательства по дистанционной работе, а также урегулировать отношения временной дистанционной (удаленной) занятости.

Указанные вопросы регулирования в законопроекте предлагается сконцентрировать в рамках главы 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) «Особенности регулирования труда дистанционных работников».

Предлагаемые законопроектом изменения направлены в основном на решение таких задач, как:

- упорядочение понятийного аппарата, используемого в рассматриваемой сфере регулирования, для чего законопроектом вводится три ключевых понятия: дистанционная (удаленная) работа, временная дистанционная (удаленная) работа, комбинированная дистанционная (удаленная) работа;

- максимальное использование электронного документооборота при взаимодействии работника и работодателя;

- установление порядка введения временной дистанционной (удаленной) занятости);

- введение ряда норм, регулирующих особенности рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника, а также введение порядка взаимодействия работодателя с работником в период времени его отдыха (по аналогии с привлечением к сверхурочной работе).

В то же время ООР РСПП отмечает ряд недостатков законопроекта, которые снижают ожидаемый эффект от его применения.

1. Требуется уточнение особенностей и условий применения временной дистанционной (удаленной) работы и комбинированной дистанционной (удаленной) работы (статьи 312.6 и 312.9 законопроекта).

Законопроектом предусмотрены отдельные режимы дистанционной (удаленной) работы и комбинированной дистанционной (удаленной) работы. Если первый из них достаточно урегулирован в тексте законопроекта, то второй ограничен лишь статьей 312.9, не содержащей фактически никаких особенностей и условий его применения, равно как и особенностей, отличающих его от первого. Такое разделение на отдельные режимы представляется недостаточно обоснованным, так как оба они содержат один и тот же квалифицирующий признак – сочетание работы в «традиционной» (на рабочем месте под контролем работодателя) и дистанционной форме.

Предлагается режим работы, при котором работник выполняет трудовую функцию как на рабочем месте, находящемся под контролем работодателя, так и в дистанционной форме, определять как комбинированную дистанционную (удаленную) работу, которая устанавливается на основании соглашения сторон трудового договора.

В то же время под режимом временной дистанционной (удаленной) работы целесообразно предусматривать временное выполнение работником трудовой функции в дистанционной форме в исключительных случаях (чрезвычайные ситуации или чрезвычайные обстоятельства, ставящие под угрозу жизнь или нормальные условия работников, в том числе производственная авария, пожар, наводнение и другие чрезвычайные

обстоятельства). Такой режим работы должен устанавливаться в упрощенном порядке на основании локального нормативного акта работодателя.

2. Необходимо расширить условия расторжения трудового договора с дистанционными работниками (статья 312.5) с учетом особенностей дистанционной организации трудового процесса, которые, например, делают практически невозможным увольнение за прогул. Предлагается либо оставить действующие условия расторжения трудового договора (по основаниям, предусмотренным трудовым договором), либо дополнить статью 81 ТК РФ специфическими основаниями увольнения по инициативе работодателя, характерными для дистанционной формы организации труда.

3. Считаем нецелесообразным введение приоритетного права для отдельных категорий работников перевода на временную удаленную работу в чрезвычайных обстоятельствах (статья 312.6 законопроекта).

Применение временной удаленной работы в чрезвычайных обстоятельствах – это способ оптимизировать производственные процессы, а не форма социальной защиты отдельных категорий граждан. Работодателю, кроме оптимизации процессов труда в чрезвычайных обстоятельствах, придется проводить дополнительную организационную работу по выявлению этих категорий работников.

4. При переходе на временную удаленную работу в случае возникновения исключительных обстоятельств работодатель должен запросить согласие работника и также ознакомить его с распорядительным документом (статья 312.6 законопроекта).

При этом непонятна реализация этого требования на практике, если возникают исключительные обстоятельства. Считаем, что в таких случаях работодатель должен иметь возможность в одностороннем порядке переводить работников на такой вид работы.

5. Требуется уточнение случаев взаимодействия работодателя и дистанционного работника без его предварительного согласия (статья 312.7).

Случаи, когда взаимодействие работодателя с дистанционным работником в период времени отдыха допускается без его предварительного

письменного согласия, предлагается дополнить случаями, когда работник работает на условиях ненормированного рабочего дня, а также случаями, предусмотренными соглашением сторон трудового договора.

6. Необходимо более четко отразить условия использования оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации, предоставляемых работодателем, и личного оборудования работника (статья 312.2 законопроекта).

Право работника использовать собственные «средства труда» в этой статье сформулировано как абсолютное и независимое от рекомендаций работодателя и условий договора. Такое положение представляется необоснованным и подлежит корректировке, учитывая, что между работодателем и дистанционным работником могут проходить конфиденциальные сведения, в т.ч. составляющие коммерческую тайну, персональные данные третьих лиц, в связи с чем право дистанционного работника использовать свое оборудование, средства связи, программное обеспечение должно быть обусловлено согласием работодателя.