**Наталья Минкина о переходе организаций на удаленную форму работы, трансформации трудового права и New Normal**

**Эксперт по трудовому праву ответила на актуальные вопросы**

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

– *С какими трудностями в правовом поле столкнутся компании и организации, которые не предполагают организацию труда сотрудников в удаленном режиме? Как правильно оформить отношения с сотрудником: что нужно указать в дополнительном соглашении к трудовому договору?*

Действительно, с изданием [Указа Президента РФ № 206 от 25.03.2020](http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202003250021) «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней» многие организации были дезориентированы, а некоторые и по сей день не определили алгоритм действий по организации труда своих работников. Однако это неизбежно придется сделать, принимая во внимание издание нового [Указа Президентом страны от 02.04.2020](http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202004020025) «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» № 239 и всех последующих решений должностных лиц органов государственной власти. Вместе с тем, следует уделить внимание актам, издаваемым на уровне субъектов РФ. В частности, применительно к нашему региону являются: [указ Губернатора Алтайского края № 44 от 31.03.2020](http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/2200202004080005) «Об отдельных мерах по предупреждению завоза и распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» (с последующими изменениями) и [постановление Правительства Алтайского края № 150 от 06.04.2020](http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/2200202004060010), которым определены организации, в том числе индивидуальные предприниматели, которые могут осуществлять свою деятельность в период действия второго названного Указа Президента страны.

Одновременно с этим возникают достаточно спорные и множественные вопросы оформления изменений трудовых отношений в новых условиях труда, если они возникли. Обсудим их по порядку возникновения.

* Во-первых, организациям следует определиться, распространяется ли на них действие выше отмеченных Указов или они являются исключениями, где трудовая деятельность продолжается в обычном формате.
* Во-вторых, следует обратить внимание на ведомственные документы в зависимости от сферы деятельности организации, где могут содержаться особые указания и разъяснения. К примеру, [приказом Министерства науки и высшего образования России № 484 от 25.03.2020](https://www.minobrnauki.gov.ru/ru/documents/card/?id_4=1120) дано указание руководителям организаций, находящихся в ведении данного министерства, определить ответственных лиц, которые будут обеспечивать безопасное функционирование различных объектов инфраструктуры. По аналогии это является актуальным и для иных организаций.
* В-третьих, сказанное позволяет в определенной мере условно разделить работников организации на несколько групп:

– те работники, которые продолжают работать с выполнением своей обычной трудовой функции, и возможно, в отношении них условия труда не изменятся, например, охранник или дворник компании (определяет работодатель – по потребности организации);

– остальные работники, в деятельности которых есть необходимость, и они продолжают работу в дистанционном режиме, если это возможно;

– работники, трудовая функция которых не относится ни к первой, ни ко второй группе, в том числе при такой ситуации, когда выполнение трудовых обязанностей и функций дистанционно невозможно (к примеру, парикмахер, мастер ногтевого сервиса и т.п.).

Теперь разберем каждую группу случаев подробно.

* В первом случае, в отсутствии каких-либо изменений, никакого дополнительного оформления кадровых документов не требуется. Если же предполагается какие-либо изменения, то они оформляются в обычном порядке, по общему правилу, предусмотренному [ст. 72 Трудового кодекса РФ](http://tkodeksrf.ru/ch-3/rzd-3/gl-12/st-72-tk-rf).
* По второму случаю возникает вопросов больше всего и количество таких «удаленных работников» за последние дни резко возросло. Не смотря на наличие многих дискуссионных вопросов на этот счет (ознакомиться можно с ними, в частности, здесь: [Переход на дистанционную работу в условиях коронавируса: возможные способы](http://www.garant.ru/news/1332617/)), наиболее правильным представляется следующий алгоритм действий со стороны работодателя. Поскольку отдельно эта ситуация в кодексе не регламентирована, применяются общие правила по изменению трудового договора в порядке, установленном ст. 72 (в письменной форме, по соглашению сторон). Достаточно одного дополнительного соглашения о дистанционной работе, не обязательно, чтобы ему предшествовало заявление работника. В данном соглашении рекомендуется продумать и отразить все условия, как те, которые изменяются (это может коснуться режима рабочего времени и времени отдыха), так и те новые, которые появляются в связи с «перестройкой» трудовых отношений (это может касаться технического оснащения, использования определенных программных продуктов, требований по электронным коммуникациям с работодателем и т.п.).

*Цитата:* Дополнительное соглашение должно быть подписано как работником, так и работодателем

Это легко сделать при наличии усиленных квалифицированных подписей у сторон согласно [Федеральному закону «Об электронной подписи»](https://legalacts.ru/doc/FZ-ob-jelektronnoj-podpisi/) № 63-ФЗ от 06.04.2011, но сегодня это пока редкость, если говорить о цифровой подписи работника. На данном этапе возникают трудности, механизм решения которых не содержится в нормах законодательства. В этой связи решение проблемы видится только одним наиболее оптимальным путем: проекты таких дополнительных соглашений направляются на электронную почту работникам, представители работодателя получают по ним предварительное согласие таким же путем, а позже при возникновении возможности реальной подписи, соглашения подписываются, как обычно в двух экземплярах. Причем, применение в описанном случае [ст. 74 Трудового кодекса РФ](http://tkodeksrf.ru/ch-3/rzd-3/gl-12/st-74-tk-rf), как минимум, не является оптимальным вариантом для работодателя в силу срочности вопроса, и не является подходящим по ряду других нюансов. А применение абзацев [2 и 3 ст. 72.2 кодекса](http://tkodeksrf.ru/ch-3/rzd-3/gl-12/st-72-2-tk-rf) относительно перевода работника касается тех случаев, когда речь идет о крайней мере и необходимости и, как правило, связано с выполнением не предусмотренной трудовым договором функции.

* Наконец, по третьей категории работников, на первый взгляд, согласно действующим нормам трудового законодательства ситуация может быть оценена как простой по обстоятельствам, не зависящим от сторон трудового договора, подлежащий оплате согласно [ст. 157 кодекса](http://tkodeksrf.ru/ch-3/rzd-6/gl-21/st-157-tk-rf) – не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Однако в соответствии с разъяснениями Министерства труда и социальной защиты РФ, которых за последние 2 недели было немало, это может быть квалифицировано как правонарушение, предусмотренное ст. 5.27 КоАП РФ. В соответствии с вышеназванными Указами главы государства в период нерабочего месяца, объявленного в стране, за работниками сохраняется их заработная плата. Кроме того, категорически запрещено таких работников направлять в так называемые на практике «вынужденные административные (или производственные)» отпуска без сохранения заработной платы по инициативе работодателей, поскольку последние возможны исключительно по инициативе работника в связи с личными и семейными обстоятельствами (ст. 128). При написании подобных заявлений (а такая практика периодически появляется в нашей стране, достаточно вспомнить кризисы 1998, 2008-2009 годов), работники должны понимать, что оплаты простоя не будет.

*– Как работодателю контролировать процесс выполнения рабочих задач? Защищает ли Трудовой кодекс интересы работодателя в случае, если он не может полностью контролировать рабочий день сотрудника?*

Современные условия жизни диктуют определенные изменения, поэтому работодателям следует проявлять гибкость и мобильность при выстраивании взаимодействия с работниками. Трудовой кодекс и не должен давать ответы абсолютно на все возникающие вопросы в жизни, законодатель мудро оставляет решение отдельных моментов на усмотрение работодателей, с учетом специфики их труда. Заданный ряд вопросов как раз из такого порядка, не всегда контроль нужен ради контроля. Необходимо определиться, может быть, в имеющихся условиях важен процесс и результат труда? К этому всегда можно подойти с применением индивидуального подхода – в зависимости от должности и трудовой функции того или иного работника. Если режим рабочего времени и времени отдыха работника не изменяется, это не станет условием дополнительного соглашения о дистанционной работе, следовательно, можно проговорить с таким работником, чтобы он был в обозначенное время работы «на связи». А если это не имеет значения, то можно следовать аналогии специальной нормы, предусмотренной в [ст. 312.4 Трудового кодекса РФ](http://www.trudkod.ru/chast-4/razdel-12/glava-49-1/st-312-4-tk-rf), где речь идет об организации режима труда по усмотрению работника. Еще раз оговорюсь, если последнее возможно – это решает работодатель. Тогда в этом случае акценты смещаются на своевременную сдачу работодателю (или его представителю) итогов работы, возможно по определенным заранее заданным требованиям. Не случайно в [ст. 312.3](http://www.trudkod.ru/chast-4/razdel-12/glava-49-1/st-312-3-tk-rf) предусматривается такой элемент взаимодействия сторон трудового отношения, как предоставление дистанционными работниками отчетов о выполненной работе. Эти и другие вопросы электронного взаимодействия следует продумать работодателю при подготовке дополнительного соглашения. Это во многом будет обусловлено необходимостью пересмотра концепции управления персоналом организации при переходе на дистанционный труд. Однако при этом нужно учесть, что дистанционная работа по своей правовой природе имеет и ряд других особенностей (глава [49.1](http://tkodeksrf.ru/ch-4/rzd-12/gl-49-1) кодекса), во многом связанных с использованием Интернета.

В этой связи, резюмируя изложенное, контроль работодателя, конечно, нужен, но он при дистанционной работе иначе выглядит: переходит из непосредственных привычных форм в опосредованные (их определяет работодатель с учетом особенностей производства и работы по отдельным должностям).

*Цитата:* Важно помнить, что главным по-прежнему остается вопрос об эффективной организации труда и управлениям им

*– Могут ли текущие изменения стать веской причиной для реформации трудового законодательства в будущем?*

Занимаясь вопросами трудового права более 20 лет, могу сказать, что убеждена в том, что трудовое законодательство является одним из консервативных по своему характеру. Даже когда на смену КЗоТ пришел в 2002 году Трудовой кодекс, по экспертным оценкам, его нормы сохранились практически в неизменном виде ориентировочно на 70%. Поэтому, с одной стороны, действующих норм российского трудового законодательства сегодня достаточно, чтобы адекватно выстраивать социально-трудовые отношения по-новому. А с другой стороны, конечно, нет предела совершенству, и если практика будет нашему обществу, актуализировать какие-то законодательные недоработки и обнажать правовые пробелы, то понятно, что происходящие события станут поводом для последующей модернизации всего трудового законодательства, и не только. На сегодняшний день юристы пока наблюдают появление отдельных комплексных документов, которыми затрагивается регулирование различных общественных отношений (в силу срочности вопросов – без внесения изменений в кодифицированные акты страны), а также некоторые ведомственные разъяснения по тем или иным узким вопросам.

Более того, говоря о перспективах развития трудового законодательства, с оглядкой на те тенденции, которые складывались на практике еще до возникновения угрозы распространения коронавирусной инфекции, уже появлялась необходимость в реформе трудового закона с точки зрения более детальной регламентации процессов цифровизации трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений.

*Цитата:* В настоящее время переход «на цифру» усилился по всем направлениям. В последующем законодательные органы власти и ученые смогут обобщить этот опыт в нормах права

*– Как Вы считаете, как ситуация с продолжительным опытом выстраивания отношений на расстоянии повлияет на правовую культуру?*

Весьма интересный вопрос, но на него невозможно дать однозначный ответ. Имеющиеся сегодня условия жизни, на мой взгляд, не могут не повлиять на культуру нашего современного общества, малых групп и отдельных людей. Поэтому определенно происходящие изменения в стране влияют на правовую культуру в целом на всех ее уровнях, но предположительно по-разному. Пока преждевременно об этом говорить совершенно точно, это станет понятным со временем, и будет носить оценочный характер.

Если говорить о деятельности государственных органов власти на первоначальном этапе, она уже показала свою эффективность: четкая организация и координация по совместным действиям, меры по самоизоляции, выстраивание дистанционной работы, слаженная работа с населением по многим каналам связи и сервисам, электронное взаимодействие посредством имеющихся цифровых технологий и многое другое.

Я бы даже сказала, как это ни странно прозвучит, что такой опыт социально полезен: опасности, как правило, объединяют человечество, и способны обогатить нашу правовую культуру. Но не все так однозначно в проявлениях реальной жизни.

Культура правосознания отдельных людей как была разной, так и будет противоречиво выражаться: одни граждане (надеюсь, что таких будет большинство) продемонстрируют свой гражданский долг, будут следовать всем предписаниям закона и органов власти, соблюдать режим труда и не нарушать санитарно-эпидемиологические правила. Однако при этом найдутся люди с низким (возможно, незрелым) уровнем правового сознания, что у них будет прослеживаться в неправомерном поведении.

По моим личным наблюдениям, зачастую это связано с проявлениями разобщенности людей и их эгоцентризмом, но, безусловно, имеются и другие значимые обстоятельства.

*Цитата:* При умелом и мудром управлении и сплоченности трудового коллектива, корпоративный дух может только крепнуть, а уровень правовой культуры и правосознания повышаться

*– Какие Вы видите в целом перспективы развития права в связи с установлением New Normal в социальной структуре?*

Для полного понимания сначала поясню термин New Normal, что в переводе с английского языка означает «новая нормальность». Данное словосочетание за последние годы получило широкое признание, зачастую термин используется экспертами для обозначения новых условий, в которых приходится функционировать хозяйствующим субъектам. Его применение в контексте российской действительности весьма кстати. Очевидно, что в большинстве случаев организации независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности, а также индивидуальные предприниматели начнут или при проявлении мобильности уже начали выстраивать свою деятельность и бизнес в условиях угрозы распространения коронавирусной инфекции по-новому.

Во многих компаниях руководство в начале апреля текущего года, насколько мне известно, в режиме онлайн определяло свою дальнейшую стратегию развития и управление коллективом работников. Это как раз реакция на те самые новые условия жизни, которые возникли у нас остро, достаточно неожиданно и непривычно. Наши хозяйствующие субъекты имеют опыт, как реагировать на падение курса доллара, евро, рубля, спад цен на нефть и другое. Однако у них, навряд ли, есть ответ на вызов, связанный с предполагаемо быстротечной пандемией и социальной необходимостью на нее реагировать. А руководители, откровенно скажем, понимают, что им нужны здоровые и работоспособные работники для сохранения своей конкурентоспособности и вообще дальнейшей жизни. Это актуально еще и потому, что сегодня никто точно не может спрогнозировать сценарий развития событий в стране и ее регионах: интенсивность заболеваний, длительность и так далее. Но, в любом случае, это нанесет определенный удар по экономике. К чему данные рассуждения? Хочу наглядно показать экономико-правовую взаимообусловленность процессов.

*Цитата:* Перспектива развития права, а точнее – законодательства России, во многом будет зависеть от происходящих экономических процессов, и наоборот

И это можно дополнить еще санитарно-эпидемиологической обстановкой в стране. В последних Указах Президента РФ и действиях органов исполнительной власти сегодня можно наиболее детально проследить, какие направления и соответственно правоотношения меняются. Так, ожидаемы не только изменения трудового, но и как минимум гражданского, корпоративного, налогового, жилищного и административного законодательства. Причем, это не обязательно внесение изменений и дополнений непосредственно в кодексы, это может быть связано с изданием отдельных актов в системе того или иного отраслевого законодательства. В этой связи кадровикам, корпоративным юристам, руководителям организаций и т.д. можно рекомендовать отслеживать изменения нормативных правовых актов как на федеральном, так и региональном уровнях, а также принимать активное участие в тематических вебинарах и иных мероприятиях.

Ответы на вопросы подготовила [Наталья Минкина](http://alt.ranepa.ru/academy/staff/minkina-197.html), кандидат юридических наук, [заведующий кафедрой трудового и предпринимательского права](http://alt.ranepa.ru/academy/struct/dep-jur-tpp/) Алтайского филиала РАНХиГС.

Благодарим Наталью Ильиничну за подробное интервью и напоминаем, что в рамках правового лектория, эксперт прочитает видеолекцию «Как пандемия влияет на социально-трудовые отношения». Материал будет размещен на[странице проекта #Учимся дома](http://alt.ranepa.ru/projects/study_at_home/plan/)  в свободном доступе. По электронной почте можно получить консультацию по вопросам трудового права. Если у вас есть вопросы к эксперту, направляйте их на электронную почту: yurklinika-asapa@mail.ru. Также вы можете задать свой вопрос по телефону горячей линии: (3852) 504-171.

Источник: [официальный сайт Алтайского филиала РАНХиГС](https://www.alt.ranepa.ru/pressroom/news/natalya_minkina_perehode_organizatsiy_na_udalennuyu_f_4387.html).