

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

к проекту федерального закона «О внесении изменений в статью 57 Трудового кодекса Российской Федерации»

В настоящее время значительная часть граждан ввиду сложившейся эпидемиологической обстановки временно или частично (согласно специальному графику) осуществляет свою трудовую деятельность в дистанционной форме, то есть вне основного стационарного рабочего места. При этом работники и работодатели сталкиваются с проблемой оформления соответствующих правовых отношений.

Действующее трудовое законодательство не содержит специальных норм, регулирующих временное или частичное выполнение работником своей работы вне стационарного рабочего места.

Глава 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации регулирует особенности труда дистанционных работников, которые постоянно работают дистанционно. Отличительными признаками дистанционной работы являются: выполнение работником своих обязанностей вне места нахождения работодателя, вне территории или объекта, находящихся под его контролем; использование при выполнении трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования. Дистанционными работниками считаются только те лица, которые заключили специальный трудовой договор о дистанционной работе.

Предусмотренные проектом федерального закона «О внесении изменений в статью 57 Трудового кодекса Российской Федерации» (далее - законопроект) правоотношения по общему правилу не подпадают и под категорию перемещения, так как трудовая функция выполняется работником в месте, которое неподконтрольно работодателю (ввиду отсутствия соответствующих законных прав, например, права пользования жилым помещением), могут осуществляться не в той местности, в которой расположен работодатель (например, в случае если работник проживает в другом населенном пункте).

Временное или частичное выполнение работником своей работы в дистанционной форме не подпадает и под категорию надомной работы (ввиду обязанности выполнять свою работу исключительно лично и отсутствия трудового договора о работе на дому), не является переводом (который предполагает изменение трудовой функции и (или) структурного подразделения, а также перевод в другую местность).

Таким образом, в законодательном регулировании нуждаются взаимоотношения работодателей с работниками, трудовая функция которых по общему правилу реализуется путем очного присутствия в помещении работодателя и которые осуществляют свою деятельность на основании общих норм о трудовом договоре, но по каким-либо причинам временно или частично выполняют работу в дистанционной форме.

В целях правового регулирования указанных вопросов законопроектом предлагается закрепить норму, прямо указывающую на то, что в трудовом договоре (приложении к нему либо отдельном соглашении сторон, заключаемом в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора) в качестве одного из дополнительных условий может предусматриваться возможность временного или частичного выполнения работником своей работы в дистанционной форме.

Законопроектом также предлагается установить, что в случае если трудовой договор предусматривает указанную возможность, в нем, в приложении или дополнительном соглашении к нему должен быть определен ряд дополнительных условий. Такими условиями являются: срок, в течение которого работник временно выполняет работу в дистанционной форме, или график, согласно которому работник частично выполняет работу в дистанционной форме; условия выполнения работы в дистанционной форме, в том числе режим рабочего времени; способы и средства связи работника и работодателя; порядок обеспечения работника средствами и предметами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей, или предоставления соответствующей компенсации; порядок представления работником результатов выполненной работы и их приема работодателем.

Следует отметить, что предлагаемые законопроектом предписания не утратят своей актуальности и после изменения эпидемиологической обстановки, так как позволят работникам и работодателям, не меняя места работы и трудовой функции, не сокращая рабочее время, по взаимному

соглашению предусматривать возможность временного или частичного выполнения работы в дистанционной форме.

Принятие законопроекта позволит не только законодательно закрепить специальную возможность работника временно или частично выполнять свои функции в дистанционной форме, но и установить обязательные условия, которые должны быть определены сторонами при принятии соответствующего решения. Это позволит обеспечить четкость и однозначность законодательных предписаний и, следовательно, реальные гарантии соблюдения прав и обязанностей работников и работодателей.

Московская городская Дума

Редактор проекта:

депутат

И.Ю.Святенко

8-495-957-03-37