

В Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации  
Котякову А.О.  
Адрес: 127994, ГСП-4, г. Москва, ул. Ильинка, д. 21  
mintrud@rosmintrud.ru



От: Некоммерческого партнёрства «Санкт-Петербургская Международная Бизнес-Ассоциация на Северо-Западе»  
ОГРН: 1037843057922  
Адрес: 191186, Санкт-Петербург, Невский пр., д. 21А, пом. 13-Н №16/2 (офис 506)  
<https://www.spiba.ru>

Исх.№ 25-20  
11 июня 2020 г.

*Кас.: Законопроект о дистанционной форме работы*

Уважаемый Антон Олегович,

Санкт-Петербургская Международная Бизнес-Ассоциация на Северо-Западе (далее – Ассоциация) является крупной международной организацией, объединяющей представителей разных отраслей бизнеса и оказывающей содействие развитию бизнеса на Северо-Западе России.

Распространение коронавируса выявило проблему несоответствия действующего трудового законодательства современным реалиям организации работы. В частности, многие компании были вынуждены перейти на дистанционную (удаленную) работу в связи с принятыми в марте-мае 2020 года ограничительными мерами. Некоторые бизнесы перевели всех сотрудников на такой режим, некоторые комбинируют дистанционную (удаленную) работу и работу в офисах / на производстве. В связи со стремительным развитием событий большинство компаний не подписывали с работниками дополнительные соглашения о дистанционной (удаленной работе).

Последние события показали, что действующее трудовое законодательство не в полной мере обеспечивает возможность применения таких форм работы как частичная дистанционная работа или временная дистанционная работа. Также законодательство не содержит четких правил относительно использования электронной подписи при оформлении трудовых отношений и возможности обмена электронными образами документов.

Поручением Президента РФ предусмотрено внесение в трудовое законодательство Российской Федерации изменений, направленных на совершенствование дистанционных форм труда работников, а также на внедрение цифровых технологий при оформлении трудовых отношений ("Перечень поручений по итогам совещания о ситуации на рынке труда, утв. Президентом РФ 07.06.2020).

Проектом Общенационального план действий, обеспечивающих восстановление занятости и доходов населения, рост экономики и долгосрочные структурные изменения в экономике (подготовлен Правительством РФ по поручению Президента РФ) предусмотрена необходимость:

- обеспечить возможность перехода работников на удаленный режим работы, в том числе комбинированный, включающий удаленную работу и работу на рабочем месте, без заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, а также
- реализовать возможность осуществления электронного кадрового документооборота в 2021 году для всех работодателей.

**Санкт-Петербургская Международная Бизнес-Ассоциация на Северо-Западе (СПИБА)**

В связи с этим мы просим Вас учесть следующие пожелания Ассоциации, сформированные на основе предложений членов Ассоциации, при подготовке/принятии документов, регулирующих вопросы дистанционной работы и использования электронных документов в трудовых отношениях:

**1. Необходимо предусмотреть возможность выполнения дистанционной работы частично, временно, временно и частично.**

В настоящее время такая возможность в определенной мере реализована в законопроекте, который Московская городская дума внесла на рассмотрение Государственной Думы РФ 02.06.2020 (законопроект № [966659-7](#)).

При этом на практике условия выполнения работы в дистанционной форме, способы обмена документами, режим работы и иные параметры могут определяться не только трудовым договором, но и локальными нормативными актами. В связи с этим предлагаем указать, что соответствующие параметры могут определяться как трудовым договором, так и локальными нормативными актами.

Эти и иные предлагаемые дополнения и изменения к тексту указанного законопроекта указаны в п. 1 Приложения 1 к настоящему письму.

**2. Должны быть определены правила временной и (или) частичной дистанционной работы**

Предприятия и работники должны понимать, каким образом регулируются их отношения в период временного и (или) частичного дистанционного труда.

Представляется, что к таким отношениям должны применяться уже имеющиеся в Трудовом кодексе РФ правила о дистанционной работе (глава 49.1).

Для этой цели необходимо внесение в главу 49.1 Трудового кодекса отдельной статьи, определяющей такой принцип.

Проект такого закона был разработан рядом экспертов в рамках инициативы Объединённого народного фронта.

С учетом предлагаемых нами поправок (п. 2 Приложения 1 к настоящему письму) формулировки указанного проекта закона будут способствовать большей определенности правового регулирования и достижению целей совершенствования трудового законодательства.

**3. Нужно обеспечить возможность в упрощенном порядке оформлять переход на дистанционную или частично дистанционную работу в случае особых обстоятельств**

За последние месяцы все имели возможность убедиться, при переходе на дистанционную (удаленную) работу зачастую невозможно оформить дополнительные соглашения и иные документы "на бумаге" с проставлением собственноручных подписей сторон.

С целью упрощения взаимодействия работников и работодателей в ситуациях эпидемии и иных чрезвычайных обстоятельств предлагаем указать в главе 49.1 Трудового кодекса, что "Дополнительное соглашение к трудовому договору о временном и (или) частичном выполнении работы дистанционно может быть заключено путем обмена электронными документами и (или) электронными образами документов, если включение в трудовой договор условия о временном и (или) частичном выполнении работы дистанционно связано с катастрофой природного или техногенного характера, производственной аварией, несчастным случаем на

производстве, пожаром, наводнением, голодом, землетрясением, эпидемией или эпизоотией и любыми исключительными случаями, ставящими под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части. В этих случаях работодатель вправе ознакомить работника с приказами и локальными нормативными актами, регулирующими вопросы дистанционной работы, путем обмена с работником электронными документами и (или) электронным образами документов".

Соответствующая поправка приведена в п. 2 Приложения 1 к настоящему письму.

#### **4. Необходимо в кратчайшие сроки недвусмысленно предусмотреть в законе возможность использования электронных документов и электронных подписей в трудовых отношениях при обеспечении возможности использования простой электронной подписи работника для подписания большинства документов**

В настоящее время возможность использовать электронные подписи предусмотрена Федеральным законом от 06.04.2011 № 63-ФЗ "Об электронной подписи". Поскольку трудовое законодательство не предусматривает составление документов "исключительно на бумажном носителе", положения данного закона должны в полном объеме применяться к трудовым отношениям.

Однако внедрение электронного документооборота серьезно сдерживается в связи с тем, что трудовое законодательство не содержит четкого разрешения использовать электронные документы и электронные подписи, а многие представители органов власти и эксперты в области кадрового документооборота высказываются в пользу составления документов только на бумажных носителях.

В соответствии с федеральным законом от 24.04.2020 № 122-ФЗ до 31 марта 2021 года проводится эксперимент по использованию электронных документов, связанных с работой.

Считаем критически важным по итогам эксперимента предусмотреть возможность использования простой электронной подписи работника для оформления абсолютного большинства документов, связанных с трудовыми отношениями. Если будет признано необходимым использование усиленных подписей, то такие подписи должны быть обязательными лишь в отношении строго ограниченного круга документов (например, трудовой договор).

В противном случае, учитывая высокую для бизнеса стоимость оформления усиленных подписей в расчете на всех работников, положительный потенциал перехода к новым формам взаимодействия между работниками и работодателями реализован не будет, что приведет к невыполнению указанных выше поручений Президента РФ и Плана Правительства РФ.

К аналогичным последствиям может привести предоставление работникам права отказаться от использования электронных документов. В настоящее время такое право предусмотрено в законопроекте № [967986-7](#), внесенном на рассмотрение Государственной Думы РФ группой депутатов (проектируемая ст. 15.3 Трудового кодекса). Учитывая, что работодатели за свой счет обеспечивают средства для обмена электронными сообщениями и составления документов, работодатель должен определять наиболее рациональный способ обмена сообщениями и документами, в том числе в электронной форме. Предоставление работникам права отказываться от электронного обмена может привести к злоупотреблениям (например, когда имеющий разъездной характер работы работник хочет затруднить привлечение его к дисциплинарной ответственности или проведения процедур, связанных с расторжением трудовых отношений) и невыполнению целевых показателей по внедрению цифровых технологий в трудовых отношениях.

Если у Вас возникнут вопросы, свяжитесь, пожалуйста, с сопредседателем Комитета по трудовым ресурсам СПИБА Александром Коркиным по электронной почте [alexander.korkin@bakermckenzie.com](mailto:alexander.korkin@bakermckenzie.com) (тел. +7 963 247 0395) или со мной по электронной почте [khabacheva@spiba.ru](mailto:khabacheva@spiba.ru) (тел. +7 (921) 963-5372).

С уважением,



Карина Викторовна Хабачева

Исполнительный директор СПИБА

Тел. +7-921-963-5372,

Электронная почта: [khabacheva@spiba.ru](mailto:khabacheva@spiba.ru)

**Предлагаемые изменения в трудовое законодательство  
в связи с регулированием дистанционной (удаленной) работы и использования  
электронных документов в трудовых отношениях**

Жирным шрифтом выделены предлагаемые дополнения.  
Зачеркнут текст, который предлагается исключить.

1. Закрепление возможности как частичной, так и временной дистанционной работы - **поправки** к законопроекту Московской городской думы № [966659-7](#)

Внести в статью 57 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2008, № 9, ст. 812; 2012, № 50, ст. 6959; 2013, № 52, ст. 6986) следующие изменения:

1) в части четвертой:

а) дополнить новым абзацем третьим следующего содержания:

«о возможности временного **и (или)** частичного выполнения работы ~~в дистанционной форме;~~»;

б) абзацы третий - девятый считать соответственно абзацами четвертым - десятым;

2) дополнить новой частью пятой следующего содержания:

«Если трудовой договор ~~(приложение к нему либо дополнительное соглашение к трудовому договору~~ сторон, заключаемое в письменной форме, ~~которые являются неотъемлемой частью трудового договора)~~ содержит условие о возможности временного или частичного выполнения работы **в дистанционно (то есть в формате дистанционной работы) форме**, то в таком договоре (приложении к нему либо отдельном соглашении сторон) должны быть определены срок, в течение которого работник временно **и (или)** частично выполняет работу ~~в дистанционной форме~~, или график, согласно которому работник **временно и (или)** 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 оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами и предметами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей, или предоставления соответствующей компенсации, а также порядок представления работником результатов выполненной работы и их приема работодателем устанавливается трудовым договором или локальными нормативными актами.~~»;

3) часть пятую считать частью шестой

2. Определение правил временной и (или) частичной дистанционной работы, оформление в упрощенном порядке перехода на дистанционную или частично дистанционную работу в особых случаях - **поправки** к проекту законопроекта Объединенного народного фронта

Внести в Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ следующие изменения:

1) изложить наименование Главы 49.1 в следующей редакции: «ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ, А ТАКЖЕ

**РАБОТНИКОВ, ВРЕМЕННО И (ИЛИ) ЧАСТИЧНО ВЫПОЛНЯЮЩИХ РАБОТУ ДИСТАНЦИОННО ФУНКЦИЮ В УСЛОВИЯХ ВРЕМЕННОЙ УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ»**

2) дополнить Главу 49.1 статьей 312.6 следующего содержания:

**«Статья 312.6. Временное и (или) частичное выполнение удаленная работа дистанционно.**

**В установленных законом случаях работники могут временно и (или) частично выполнять свои трудовые обязанности дистанционно (то есть в формате дистанционной работы).**

~~Временной удаленной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции на временной основе вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя. Место выполнения трудовой функции в этом случае определяется работником самостоятельно. Временное и (или) частичное выполнение работы дистанционно удаленная работа не может быть установлена лицам, заключившим трудовой договор о надомной или дистанционной работе.~~

~~Временная удаленная работа устанавливается на основании письменного соглашения работника и работодателя в виде дополнительного соглашения к трудовому договору с указанием времени или периода такой работы. Дополнительное соглашение к трудовому договору об **временном и (или) частичном выполнении работы дистанционно** установлении временной удаленной работы может быть заключено путем обмена электронными документами и (или) электронным образами документов, если включение в трудовой договор условия о временном и (или) частичном выполнении работы дистанционно связано с катастрофой природного или техногенного характера, производственной аварией, несчастным случаем на производстве, пожаром, наводнением, голодом, землетрясением, эпидемией или эпизоотией и любыми исключительными случаями, ставящими под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части. В этих случаях работодатель вправе ознакомить работника с приказами и локальными нормативными актами, регулирующими вопросы дистанционной работы, путем обмена с работником электронными документами и (или) электронным образами документов, при условии использования усиленной квалифицированной электронной подписи. Порядок взаимодействия работника и работодателя при временной удаленной работе устанавливается в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективном договоре или локальных нормативных актах.~~

~~Оплата труда работника при временной удаленной в период выполнения работы дистанционно не может быть снижена при условии выполнения работником ~~им~~ норм труда (трудовых обязанностей), установленных работодателем.~~

**В период выполнения работы дистанционно ~~к~~ временной удаленной работе к отношениям работника и работодателя применяются все особенности организации труда для дистанционных работников, установленные в настоящей главе, за исключением части первой статьи 312.5 настоящего Кодекса».**