

## Ответы консультантов ФБК Grant Thornton на вопросы заданные участниками вебинара 12.05.2020

### **«Удаленный режим работы» при отсутствии системы электронного документооборота (организационные документы: формулировки и шаблоны)**

№	Вопрос	Ответ
1	Работодатель должен компенсировать затраты, которые понесет работник, например, ремонт компьютера, оплату интернета и т.д.?"	<p><b>Трудовой кодекс указывает на необходимость компенсации за использование работником личного имущества в интересах работодателя.</b></p> <p>Об этом нам говорит статья 188 ТК РФ: «<b>При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.</b>»</p> <p><b>Порядок и сроки выплаты компенсации за использование дистанционными работниками принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, порядок возмещения других связанных с выполнением дистанционной работы расходов определяются трудовым договором о дистанционной работе (ст. 312.3 ТК РФ).</b></p> <p><b>То есть компенсация в любом случае должна быть. А вот размер этой компенсации устанавливается по соглашению сторон.</b></p>
2	Я задавала вопрос: "Правильно ли я понимаю, что дополнительное соглашение оформляется при переводе работников на дистанционную работу? При переходе на удаленную работу определяются списки работников, порядок организации работы, издается приказ?".	Вы абсолютно правильно рассуждаете. К сожалению, мы не в первый раз оказались в ситуации, когда нет единого абсолютно правильного и безопасного решения, поэтому из двух зол приходится выбирать меньшее.

№	Вопрос	Ответ
	<p>Вы ответили, что, несмотря на рекомендации Минтруда, тем не менее делали бы дополнительное соглашение к трудовому договору, так как приказ работодателя - это решение принятое в одностороннем порядке.</p> <p>Но если, прежде чем издать такой приказ, с работниками будут подписаны Соглашения о переводе на удаленный режим работы, зачем тогда заключать дополнительное соглашение?</p> <p>А если и идти по пути дополнительного соглашения о переводе работников на дистанционную работу, то тогда целиком и полностью руководствоваться требованиями ТК РФ, в соответствии с которыми дистанционная работа предусматривает взаимодействие путем обмена электронными документами, где используются усиленные квалифицированные электронные подписи дистанционного работника и работодателя. Ни о каких электронных образах документов в ТК РФ не сказано.</p>	<p><b>1.</b> Можно пойти по пути издания приказа о переводе на удаленную работу взяв, как Вы говорите, Согласие с работника на такой перевод. Но что такое удаленная работа? Такой режим работы вообще не предусмотрен Трудовым кодексом. По сути мы меняем место работы сотрудника, а это обязательное условие трудового договора и соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. Речь идет не о Согласии работника, а именно о Соглашении. Нет никакой гарантии, что при проведении проверки или судебном споре с работником, компания сможет отстоять свою позицию, опираясь только на рекомендации Минтруда.</p> <p><b>2.</b> Если же мы пойдем путем заключения дополнительного соглашения о дистанционной работе, то:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>во-первых</b>, соблюдем требования ст. 72 ТК РФ, которая говорит о том, что соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме;</li> <li>– <b>во-вторых</b>, в соглашении о дистанционной работе может предусматриваться дополнительное условие об обязанности дистанционного работника использовать при исполнении им своих обязанностей по трудовому договору о дистанционной работе оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, предоставленные или рекомендованные работодателем. <i>(нарушение этого требования может стать причиной наложения дисциплинарного взыскания или расторжения договора)</i></li> <li>– <b>в-третьих</b>, на дистанционных работников большинство обязанностей работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, установленные Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации</li> </ul>

№	Вопрос	Ответ
		<p>Федерации не распространяется. <i>(это очень облачает жизнь работодателю)</i></p> <p>– <b>в-четвертых</b>, расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором. <i>(это значит, что мы можем прописать там дополнительные причины и условия его расторжения)</i></p> <p>– <b>в-пятых</b>, в ст. 312.1 сказано, что усиленные квалифицированные электронные подписи используются, если предусмотрено взаимодействие дистанционного работника и работодателя путем обмена <b>электронными документами</b>. Если мы используем другой порядок взаимодействия (в частности, обмен электронными образами документов), который прописан в наших ВЛНА и соглашении с работником, то никаких претензий быть не может (конечно, если мы все правильно и грамотно оформим)</p> <p>В любом случае решение принимает каждый работодатель самостоятельно. Мы можем только рекомендовать и помочь оценить риски. Главное, чтобы вы не просто приняли наиболее подходящее для вас решение, но и были готовы отстаивать свою позицию в случае необходимости.</p>
3	Какая разница между усиленной электронной подписью и простой электронной подписью и какую лучше использовать для работника	<p>Существует два вида электронной подписи (ЭП) — простая и усиленная.</p> <p><b>Простая</b> электронная подпись</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• подтверждает, что документ подписан конкретным лицом</li> <li>• не позволяет проверить изменения в самом документе с момента подписания</li> </ul> <p><b>Усиленная неквалифицированная</b> электронная подпись (НЭП)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• позволяет идентифицировать отправителя</li> <li>• подтверждает отсутствие изменений в самом документе с момента подписания</li> </ul>

№	Вопрос	Ответ
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• подписанный неквалифицированной подписью документ приравнивается к документу в бумажной форме, подписанному по всем правилам собственноручно</li> <li>• выдается неаккредитованными центрами</li> </ul> <p><b>Усиленная квалифицированная электронная подпись (КЭП)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• имеет сертификат от аккредитованного центра</li> <li>• создана с помощью средств, обладающих лицензией ФСБ в области криптозащиты</li> </ul> <p>Федеральный Закон № 63-ФЗ признает право подписывать электронный документ простой ЭП в том случае, когда стороны договорились о возможности признать данную подпись аналогично собственноручной. Ограничения распространяются на документы, содержащие государственную тайну, а также в тех случаях, когда это противоречит действующему законодательству.</p>