

Замечания по проекту федерального закона № 973264-7  
**«О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации  
в части регулирования дистанционной и удаленной работы»**  
(внесен в Государственную Думу 16.06.20 группой депутатов  
от партии «Единая Россия»)

1. 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 одной **статьей 312.9**, не содержащей фактически никаких требований или условий его применения, равно как и особенностей, отличающих его от первого. Такое разделение на отдельные режимы представляется недостаточно обоснованным, т.к. оба они содержат один и тот же квалифицирующий признак – сочетание работы в «традиционной» (на рабочем месте под контролем работодателя) и дистанционной форме.

2. Необходимо закрепить механизм реализации районных коэффициентов, а также иных компенсаций и льгот, предусмотренных законодательством для сотрудников Крайнего Севера и приравненных к нему местностей, применительно к дистанционным сотрудникам.

Законопроект допускает выполнение временной и комбинированной дистанционной работы работника в городе или даже регионе, отличном от места нахождения работодателя. В связи с этим возникает большое количество вопросов об условиях, при которых работник имеет право на выплату районных коэффициентов, а также получение иных компенсаций и льгот. Представляется целесообразным закрепить механизм реализации таких компенсаций и льгот исходя из фактического места работы дистанционных сотрудников, дополнив **статью 312.1-1** законопроекта частью седьмой, касающейся правил установления такой компенсации.

3. В текущей редакции **статьи 312.2** законопроекта предусмотрена возможность закрепить в трудовом договоре условие о необходимости использования оборудования, средства связи, программного обеспечения, предоставленных или рекомендованных работодателем. В то же время 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, ПО и средства связи должно быть обусловлено согласием работодателя.

4. В текущей редакции **части 3 статьи 312.4** законопроекта закреплена обязанность сторон согласовать время выполнения трудовой функции во время дистанционной работы. Но это противоречит самой сути дистанционной работы, главной ее идее, выраженной в **части 1 статьи 312.1** законопроекта : «Если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе, режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению». Законопроект же предлагает во всех случаях (в договоре или локальном акте) фактически устанавливать режим рабочего времени и отдыха. Собственного усмотрения работника уже не будет. Представляется целесообразным скорректировать законопроект в этой части, предусмотрев обязательное согласование работником и работодателем не время выполнения трудовой функции, а время их взаимодействия с использованием средств связи, Интернета и т.п.

Кроме того, поскольку работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени допускается не только для сверхурочной работы, но и на условиях ненормированного рабочего дня, предлагается часть пятую статьи **312.4**, Законопроекта, после слов «со статьей 152 настоящего Кодекса» дополнить словами «**за исключением случаев, когда работникам установлен ненормированный рабочий день** в соответствии со статьёй 101 настоящего кодекса».

5. Законопроектом предлагается исключить из **статьи 312.5** положения о том, что «расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором». При этом не учитываются особенности дистанционной организации трудового процесса, которые, например, делают практически невозможным увольнение за прогул. Исключая возможность установить в самом договоре о дистанционной работе основания для его расторжения (отличные от указанных в ТК РФ), необходимо **дополнить статью 81 ТК РФ** специфическими основаниями увольнения по инициативе работодателя, характерными для дистанционной формы организации труда.

6. В текущей редакции **статьи 312.6** законопроекта предусмотрено приоритетное право отдельных категорий работников на временную удаленную работу в чрезвычайных обстоятельствах, что, фактически, является некоей формой социальной гарантии, т.к. не зависит от каких-либо факторов, непосредственно связанных с работой. Но применение временной удаленной работы в чрезвычайных обстоятельствах – это способ оптимизировать производственные процессы, а не форма социальной защиты отдельных категорий граждан, в связи с чем предоставление такого преимущественного права представляется не оправданным. Кроме того, вместо оптимизации

процессов, работодателю в чрезвычайных условиях придется еще и проводить дополнительную организационную работу по выявлению этих категорий работников (по аналогии с преимущественным правом при сокращении).

7. Случаи, когда взаимодействие работодателя с работником в период времени отдыха дистанционного работника допускается без его предварительного письменного согласия, необходимо дополнить случаями, когда работник работает на условиях ненормированного рабочего дня, а также случаями, предусмотренными соглашением между работником и работодателем.

Для этого предлагается дополнить часть первую **статьи 312.7** законопроекта пунктом 5 и 6 следующего содержания:

- «5) в случаях работы на условиях ненормированного рабочего дня;
- 6) в иных случаях, предусмотренных трудовым договором или соглашением сторон».