

Маслюкова А.Д.,
студентка ИГиП ТюмГУ,
направления «Юриспруденция»
магистерской программы «Магистр права»¹

УДК 349.2

ОСОБЕННОСТИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ДИСТАНЦИОННОГО РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ

Аннотация. В начале 2021 г. в главу 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации внесены существенные изменения, касающиеся взаимодействия дистанционного работника и работодателя. Дистанционным сотрудникам предоставляется возможность использовать при заключении отдельных видов договоров электронную неквалифицированную подпись. Устанавливается четкий перечень документов, которые необходимо подписывать электронной цифровой квалифицированной или неквалифицированной подписью. Этим и другим новациям регулирования труда с дистанционными работниками посвящена настоящая статья.

Ключевые слова: взаимодействие дистанционного работника и работодателя, усиленная квалифицированная подпись, усиленная неквалифицированная подпись, дистанционная работа, обмен электронными документами.

Статья 312.3 ТК РФ детально раскрывает особенности взаимодействия дистанционного работника и работодателя.

Первой особенностью является использование усиленных электронных подписей при заключении и расторжении отдельных видов договоров в

¹ Научный руководитель: Л.В. Зайцева, зав. кафедрой гражданско-правовых дисциплин ИГиП ТюмГУ, доктор юридических наук

электронном виде путем обмена электронными документами. ТК РФ предусматривают возможность использования следующих видов усиленных электронных подписей:

1. усиленная квалифицированная подпись (работодатель может использовать только ее);
2. усиленная квалифицированная подпись или усиленная неквалифицированная подпись (работнику предлагает возможность выбора одного из двух вариантов электронной подписи).

В ст. 5 Федерального закона «Об электронной подписи» определены признаки усиленной неквалифицированной электронной подписи. К ним относятся:

- 1) получение в результате криптографического преобразования информации с использованием ключа электронной подписи;
- 2) позволяет определить лицо, подписавшее электронный документ;
- 3) позволяет обнаружить факт внесения изменений в электронный документ после момента его подписания;
- 4) создается с использованием средств электронной подписи.

Квалифицированная электронная подпись - это электронная подпись, соответствующая всем признакам неквалифицированной электронной подписи и следующим дополнительным признакам:

- 1) ключ проверки электронной подписи указан в квалифицированном сертификате;
- 2) для создания и проверки электронной подписи используются средства электронной подписи, имеющие подтверждение соответствия требованиям, установленным в соответствии с настоящим Федеральным законом¹.

¹ Кузнецов Д.Л. Трансформация института регулирования труда дистанционных работников: новые правовые механизмы // Закон. 2021. № 1. С. 159-160.

Вышеназванная статья ТК РФ предусматривает использование усиленных квалифицированных подписей при заключении и расторжении следующих договоров:

- 1) трудовые договоры, а также дополнительные соглашения к ним;
- 2) ученические договоры на получение образования без отрыва или с отрывом от работы;
- 3) договоры о материальной ответственности¹.

До внесения изменений в главу 49.1 ТК РФ, взаимодействие дистанционного сотрудника и работодателя путем обмена электронными документами предполагало использование только усиленных квалифицированных электронных подписей, как для работника, так и для работодателя². Предоставление возможности работнику получить усиленную неквалифицированную электронную подпись значительно упрощает процесс взаимодействия с работодателем, поскольку, во-первых, стоимость получения неквалифицированной электронной подписи гораздо ниже, чем у квалифицированной. Во-вторых, в новой редакции ТК РФ установлен четкий перечень документов, которые необходимо подписывать ЭЦП. Все остальные документы допускается подписывать собственноручно и отправлять адресату в сканированном виде. Однако данная форма обмена документами должна быть зафиксирована в трудовом договоре либо в локальном нормативном акте, принятом в соответствии со ст. 372 ТК РФ.

Получить усиленную квалифицированную/неквалифицированную электронную подпись можно в аккредитованном удостоверяющем центре. Стоимость услуг по предоставлению сертификата и ключей электронной подписи определяется регламентом аккредитованного удостоверяющего центра. Как правило, электронные подписи выдаются сроком на 1 год.

Таким образом, принятие на работу дистанционного сотрудника влечет за собой дополнительные расходы на услуги по предоставлению

¹ Гибадуллина З. Удаленная работа по новому закону / З. Гибадуллина: Трудовое право. 2021. № 1. С. 88.

² Гущина И.Э. Дистанционная работа: в ожидании изменений законодательства // Финансовый вестник: финансы, налоги, страхование, бухгалтерский учет. 2020. № 8. С. 30.

сертификата и ключей электронной подписи, как для сотрудника, так и для работодателя

Зачастую юридические лица и индивидуальные предприниматели, выступающие в роли работодателей, уже имеют усиленную квалифицированную электронную подпись, поскольку она необходима в различных отраслях деятельности организации (предоставление налоговой отчетности, заключение государственных и муниципальных контрактов и т.д.).

Что касается дистанционного работника, то для него процедура оформления усиленной неквалифицированной/квалифицированной подписи будет являться дополнительной трудностью, требующей материальных и временных издержек. В законодательстве не закреплено, кто должен нести расходы по получению ЭЦП работниками. Поскольку работодатель зачастую уже имеет ЭЦП, ему предлагается также нести расходы по предоставлению ЭЦП принимаемому дистанционному работнику¹. Данная обязанность работодателя будет стимулировать вновь поступающих сотрудников приступать к дистанционному труду именно в этой организации.

С другой стороны, если дистанционный сотрудник, получив за счет работодателя ЭЦП, увольняется спустя непродолжительный период времени, то работодатель понесет необоснованные издержки. В таком случае можно установить обязанность работодателя по компенсации затрат вновь принятого сотрудника на получение ЭЦП по истечении 6 месяцев либо другого продолжительного периода работы в организации. Данная мера будет сдерживать дистанционного сотрудника от увольнения.

Трудовое законодательство также предусматривает возможность взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами с использованием других видов ЭЦП (например,

¹ Куренной А.М., Костян И.А. Цифровая экономика и трудовые отношения (проблемы введения электронного документооборота) // Современные информационные технологии и право: монография / Московский госуниверситет им. М.В. Ломоносова, Юридический факультет / отв. ред. Е.Б. Лаутс. М.: Статут. 2019. С. 57

простая электронная подпись) либо в иной форме, позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде¹ (например, направление скана подписанного собственноручно документа на электронную почту).

Иная форма взаимодействия работника и работодателя должна быть предусмотрена в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему, либо коллективном договоре, либо в локальном нормативном акте, принятым с учетом мнения первичной профсоюзной организации (ст. 372 ТК РФ)².

В вышеуказанных документах также устанавливается срок направления подтверждения получения электронного документа от второй стороны, полученного посредством обмена электронными документами между дистанционным работником и работодателем.

Иная форма в значительной мере облегчает взаимодействие дистанционного работника и работодателя. Каждый гражданин имеет смартфон, оборудованный фотокамерой, а практически каждый второй гражданин обладает компьютером и принтером. Документ можно собственноручно подписать и отправить работодателю фото либо скан.

Ознакомление дистанционного работника с локальными нормативными актами, приказами или распоряжениями работодателя, связанные с трудовой деятельностью может происходить в следующих формах:

- 1) письменная форма, в т.ч. под подпись;
- 2) обмен электронными документами между дистанционным работником и работодателем;

¹ Зайцева Л.В. Электронное взаимодействие с работодателем: от специального к общему регулированию // Судья. 2018. № 9 (93). С. 15-19.

² Зайцева Л.В. Правовые аспекты применения локальных систем электронного документооборота для регулирования трудовых отношений // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 3. С. 34-37.

3) иная форма, установленная в локальных нормативных актах работодателя, принятых в соответствии со ст. 372 ТК РФ, в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему.

В случае необходимости дистанционного сотрудника обратиться к работодателю с заявлением либо дать пояснения по какому-либо вопросу, он может предоставить работодателю соответствующий документ либо в электронной форме, либо в иной форме, предусмотренной в локальных актах организации.

Если сотрудник подает заявление о выдаче надлежаще заверенных копий документов, связанных с работой (ст. 62 ТК РФ), работодатель обязан не позднее 3 рабочих дней с момента получения отправить сотруднику запрашиваемые документы одним из следующих способов:

1) в письменном виде на бумажном носителе (отправляется почтой заказным письмом с уведомлением о вручении);

2) в электронном виде, если это прямо предусмотрено в заявлении дистанционного сотрудника.

Работодатель безвозмездно предоставляет работнику копии документов, связанных с работой.

Для того чтобы предоставить обязательное страховое обеспечение по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи материнством дистанционный сотрудник выбирает один из двух вариантов:

1) направление работодателю оригиналов необходимых документов по почте заказным письмом с уведомлением о вручении;

2) представление работодателю сведений о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа в случае, если указанная медицинская организация и работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа.

Работодатель принимает в установленном трудовым законодательством порядке локальный нормативный акт, который предусматривает порядок взаимодействия дистанционного работника и работодателя¹.

Таким образом, ст.312.3 ТК РФ предусматривает рамочные варианты взаимодействия дистанционного работника и работодателя, прямо указывая на необходимость урегулирования данного вопроса на локальном уровне организации. В целях недопущения недопонимания как со стороны сотрудника, так и со стороны работодателя по вопросам взаимодействия, работодателю предлагается возможность установить четкий порядок взаимодействия с дистанционными работниками. Данный порядок может предусматривать: специфику выполнения трудовой функции дистанционным работником; форму обмена электронными документами, форму подтверждения получения электронных документов сторонами трудовых отношений; особенности отправки результатов выполненной работы работодателю; форма и особенности предоставления отчета о проделанной работе, а также другие нюансы организации дистанционной работы.

Список литературы

1. Гибадуллина З. Удаленная работа по новому закону / З. Гибадуллина: Трудовое право. 2021. № 1. С. 87 - 93.
2. Гущина И.Э. Дистанционная работа: в ожидании изменений законодательства // Финансовый вестник: финансы, налоги, страхование, бухгалтерский учет. 2020. № 8. С. 25 - 33.
3. Зайцева Л.В. Правовые аспекты применения локальных систем электронного документооборота для регулирования трудовых отношений // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 3. С. 34-37.

¹ Рябинин В.В. Дистанционная работа: новое правовое регулирование / В.В. Рябинин: Актуальные вопросы бухгалтерского учета и налогообложения. 2021. № 1. С. 68.

4. Зайцева Л.В. Электронное взаимодействие с работодателем: от специального к общему регулированию // Судья. 2018. № 9 (93). С. 15-19.

5. Кузнецов Д.Л. Трансформация института регулирования труда дистанционных работников: новые правовые механизмы // Закон. 2021. № 1. С. 158 - 168.

6. Куренной А.М., Костян И.А. Цифровая экономика и трудовые отношения (проблемы введения электронного документооборота) // Современные информационные технологии и право: монография / Московский госуниверситет им. М.В. Ломоносова, Юридический факультет / отв. ред. Е.Б. Лаутс. М.: Статут, 2019. С. 55 - 67.

7. Рябинин В.В. Дистанционная работа: новое правовое регулирование / В.В. Рябинин: Актуальные вопросы бухгалтерского учета и налогообложения. 2021. № 1. С. 66 - 75.