

Взаимодействие работодателя и дистанционного работника

Законодательство предоставляет сторонам трудового договора о дистанционной работе возможность осуществлять любое необходимое взаимодействие удаленно. Причем в силу части первой ст. 312.1 ТК РФ взаимодействие по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, должно осуществляться с применением информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования. Сеть связи общего пользования представляет собой комплекс взаимодействующих сетей электросвязи, который может включать в себя сети телефонной связи, сети радиотелефонной связи, сети подвижной спутниковой радиосвязи, сети передачи данных, телеграфные сети связи, сети связи для распространения программ телевизионного вещания и радиовещания (ст. 13 Федерального закона от 07.07.2003 N 126-ФЗ "О связи", п.п. 2-5 Правил присоединения сетей электросвязи и их взаимодействия (утв. постановлением Правительства РФ от 28.03.2005 N 161)).

Для исполнения обязанностей сторон в части кадрового документооборота личного контакта между работником и работодателем или его представителями также не требуется. Всеми необходимыми документами стороны могут обмениваться дистанционно - путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами.

Напомним, согласно части первой ст. 67 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Для ученического договора и договора о полной материальной ответственности законом также предусмотрена обязательная письменная форма (см. часть вторую ст. 200, ст. 244 ТК РФ). Однако заключение трудовых договоров, предусматривающих выполнение работником трудовой функции дистанционно, договоров о материальной ответственности, ученических договоров с дистанционными работниками, внесение в такие договоры изменений, а также их расторжение может осуществляться путем обмена электронными документами (см. часть первую ст. 312.2, часть первую ст. 312.3 ТК РФ). В таких ситуациях согласно части первой ст. 312.3 ТК РФ должна использоваться усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника. Как следует из содержания указанной нормы, обязанность использования усиленной (квалифицированной и (или) неквалифицированной) подписи установлена только для прямо упомянутых в части первой ст. 312.3 ТК РФ случаев обмена электронными документами.

В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору (часть вторая ст. 312.3 ТК РФ). В качестве "иной формы взаимодействия" могут применяться любые способы обмена документами или информацией, в том числе обмен через электронную почту без электронной подписи, коммуникации через мессенджеры и прочее (см., например, ответ Роструда).

Во исполнение требований ТК РФ путем обмена электронными документами могут быть осуществлены следующие действия:

- заключение трудового договора о дистанционной работе и дополнительных соглашений к нему, договоров о материальной ответственности, ученических договоров (часть первая ст. 312.3 ТК РФ);

- предъявление лицом, поступающим на дистанционную работу, документов, предусмотренных ст. 65 ТК РФ, если трудовой договор заключается путем обмена электронными документами (часть третья ст. 312.2 ТК РФ);

- ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с документами, предусмотренными частью третьей ст. 68 ТК РФ (часть пятая ст. 312.2 ТК РФ);

- обязательное в силу ТК РФ ознакомление работника с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами (часть пятая ст. 312.3 ТК РФ);

- обращение работника во исполнение ТК РФ к работодателю с заявлением, предоставление работодателю объяснений либо другой информации (часть шестая ст. 312.3 ТК РФ).

При осуществлении взаимодействия путем обмена электронными документами работник и работодатель обязаны направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору (часть третья ст. 312.3 ТК РФ). Если же стороны выбрали иную форму взаимодействия, подтверждение действий сторон трудового договора, связанных с предоставлением друг другу информации, осуществляется в порядке, определенном коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к нему (часть четвертая ст. 312.3 ТК РФ).

Для некоторых случаев закон прямо оговаривает необходимость использования либо только бумажных, либо исключительно электронных документов:

- по письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе (часть вторая ст. 312.2 ТК РФ);

- по требованию работодателя лицо, поступающее на дистанционную работу, обязано предоставить работодателю нотариально заверенные копии документов, предусмотренных статьей 65 ТК РФ, на бумажном носителе (часть третья ст. 312.2 ТК РФ);

- при подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой (ст. 62 ТК РФ), работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления обязан направить дистанционному работнику эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением)

или в форме электронного документа, если это указано в заявлении работника (в порядке взаимодействия, предусмотренном частью девятой ст. 312.3 ТК РФ);

- для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет работодателю сведения 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 (часть восьмая ст. 312.3 ТК РФ);

- если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) об увольнении осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе (часть третья ст. 312.8 ТК РФ).

Если трудовой договор о дистанционной работе заключается путем обмена электронными документами, согласно части четвертой ст. 312.2 ТК РФ лицо, впервые заключающее трудовой договор, получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно.

По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в его трудовую книжку при условии ее предоставления, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) (см. часть шестую ст. 312.2 ТК РФ).

Согласно части девятой ст. 312.3 ТК РФ порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

.