



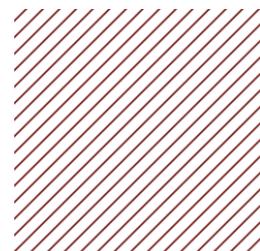
Андрей  
Городисский  
и Партнеры



Информационный обзор законодательства

## Трудовое коронаправо – удаленная работа, как «новая» форма организации труда

20 мая '20





В связи с текущей ситуацией, связанной с распространением новой коронавирусной инфекции и установленными властями ограничениями на «очную» работу, работодатели столкнулись с ситуацией, когда имеющиеся в Трудовом кодексе формы организации труда оказались не полностью приспособленными к новым реалиям.

Так, дистанционная работа, особенности регулирования которой установлены в отдельной главе 49.1 ТК РФ, оказалась не всегда удобной в применении, поскольку для ее использования необходимо наличие заключенного с работником отдельного вида трудового договора – договора о дистанционной работе. С уже состоящими в трудовых отношениях работниками допускается заключение дополнительного соглашения о переводе на дистанционный режим работы, но при этом довольно спорным является возможность устанавливать такой дистанционный режим работы на определенное время и отменять его по инициативе работодателя. Кроме того, очевидно, что для перевода работника на дистанционный труд необходимо согласие этого работника, поскольку изменяются условия его прежней занятости, а учитывая наличие в трудовом договоре о дистанционной работе дополнительных оснований для увольнения работника, которые вправе предусмотреть работодатель, шанс на получение от работника такого согласия значительно снижается.

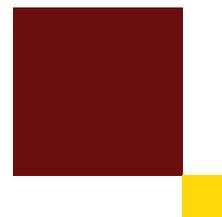
Надомная работа является другой формой организации работы, которая предусмотрена гл. 49 ТК РФ. Сущность ее заключается в изготовлении готовой продукции с использованием материалов, инструментов и механизмов, с возможностью привлечения к работе членов семьи надомника. Очевидно, что такая форма работы в своем изначальном смысле не соответствует современным требованиям. Однако, говоря о необходимости снижения количества социальных контактов в целях борьбы с коронавирусом, выполнение работы именно на дому, по месту своего проживания, как

раз является той формой организации труда, которая может способствовать достижению целей борьбы с распространением инфекции.

Минтруд в своих рекомендациях и ответах на вопросы по организации работы в период коронавируса неоднократно указывал на возможность применения, наряду с дистанционной и надомной работой, т.н. «удаленной работы», хотя трудовое законодательство такой формы не предусматривает. Относительно оформления удаленной работы Минтруд высказывал несколько мнений – от допустимости вынесения только приказа о временном переходе на удаленную работу, до необходимости получения от работников согласия на удаленную работу и заключение соответствующего дополнительного соглашения к трудовому договору.

В случае перехода на удаленную работу работодателям рекомендуется определить порядок ее организации, который подразумевает график, способы обмена информацией о производственных заданиях и их выполнении. Важно при удаленной работе установить обязанности работника в рабочее время быть всегда на связи с включенным телефоном, компьютером, с доступом в интернет, незамедлительно отвечать на звонки и электронные сообщения, проверять входящие письма и сообщения, следить за работоспособностью оборудования.

При этом правила взаимодействия работника с работодателем целесообразно установить подробно – это позволит избежать споров и будет способствовать снижению случаев недобросовестного поведения работников в ситуации, когда его рабочее место и работа не контролируются работодателем непосредственно.



## — Контакты



### Марина Абрамова

Партнер, адвокат,  
руководитель практики

Тел.: 7 (495) 933 7567

E-mail: [marina.abramova@agp.ru](mailto:marina.abramova@agp.ru)



### Кристина Тимошенко

Адвокат трудовой практики

Тел.: 7 (495) 933 7567

E-mail: [kristina.timoshenko@agp.ru](mailto:kristina.timoshenko@agp.ru)



Андрей  
Городисский  
и Партнеры

Россия, 119019, г. Москва,  
ул. Знаменка, д. 13, стр. 3, эт. 3

Тел.: +7 (495) 933 7567

E-mail: [office@agp.ru](mailto:office@agp.ru)

[www.agp.ru](http://www.agp.ru)

Настоящий Информационный обзор не является консультацией и/или иной формой правовой помощи адвоката клиенту и составлен исключительно для целей информирования получателя о некоторых актуальных изменениях законодательства РФ и развитии правоприменительной практики. Использование содержащихся в настоящем Информационном Меморандуме сведений применительно к конкретным ситуациям может потребовать разъяснений с учетом соответствующих целей и обстоятельств. За дополнительной информацией просьба обращаться по телефону +7 (495) 933 75 67 или по электронной почте [office@agp.ru](mailto:office@agp.ru)