



Association
of European
Businesses

AEB North-Western Regional Committee / HR & Migration and Legal & Taxation Subcommittees

“PRACTICAL ASPECTS OF LABOR LEGISLATION IN THE AREA OF LABOR CONTRACTS AND PERSONAL DATA”

21 June, 2017

***SCHNEIDER GROUP
St. Petersburg***



Elena Novosyelova, Anna Afanasyeva

**Chairs of the AEB NWRC's HR &
Migration and Legal & Taxation
Subcommittees**

Opening Remarks



Association
of European
Businesses

**Irina Krasheninnikova,
Ekaterina Polyakova,**

SCHNEIDER GROUP

На что компаниям стоит обращать внимание при разработке трудового договора, чтобы минимизировать риски

Ирина Крашенинникова
Директор по персоналу, SCHNEIDER GROUP

Екатерина Полякова
Помощник юриста, SCHNEIDER GROUP

Санкт-Петербург, 21 июня 2017

Содержание

- Обязательные условия Трудового договора
- Практика проверок
- Заключение трудового договора с иностранными гражданами
- Срочный трудовой договор
- Иные условия трудового договора

Обязательные условия трудового договора

- ФИО работника и наименование работодателя;
- паспортные данные работника;
- место и дата заключения трудового договора;
- место работы;
- трудовая функция;
- дата начала работы (срок договора);
- условия оплаты труда;
- условия об обязательном социальном страховании;
- условия труда на рабочем месте;
- и другие условия, указанные в статье 57 ТК РФ



Практика проверок

- Испытательный срок более 3х месяцев
- Режим работы
- Мыло
- Гарантии и компенсации
- Место работы
- Условия труда
- Даты/способ выплаты заработной платы
- Валюта выплаты



Отсутствуют сведения об условиях труда

Если специальная оценка условия труда не проведена, в трудовом договоре необходимо указать:

- общие характеристики рабочего места;
- оборудование, которое использует работник;
- особенности работы с ним.

Рабочее место Работника расположено в помещении на пять рабочих мест. Освещение естественное, солнечная сторона. Рабочее место оборудовано компьютером, общим принтером и сканером. В помещении работает кондиционер, установлены лампы дневного света, пластиковые окна. Два раза в день в кабинете проводится влажная уборка.

Заключение трудового договора с иностранными гражданами

- Срок договора
- Зарплата в валюте
- Данные РНР
- Данные страховки
- Командировки/Разъездной характер работы

Условия оплаты труда

**Ст. 136 ТК РФ Заработная плата
выплачивается не реже чем каждые
полмесяца.**

8.2. Заработная плата должна выплачиваться Работнику 2 (два) раза в месяц, 20-ого числа каждого месяца будет производиться расчет за первую половину месяца (с 1-го по 15-е число месяца), и 05-ого числа следующего месяца будет производиться расчет за вторую половину расчетного месяца (с 16-го числа по последний день месяца). Все выплаты будут производиться в безналичном порядке на банковский счет Работника в российском уполномоченном банке.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Установлены периоды выплаты заработной платы или нарушены сроки установления такой выплаты

4.2. Заработная плата должна выплачиваться Работнику 2 (два) раза в месяц, до 20-ого числа текущего месяца будет производиться расчет за первую половину текущего месяца, и до 5-ого числа следующего месяца будет производиться расчет за вторую половину соответствующего месяца.



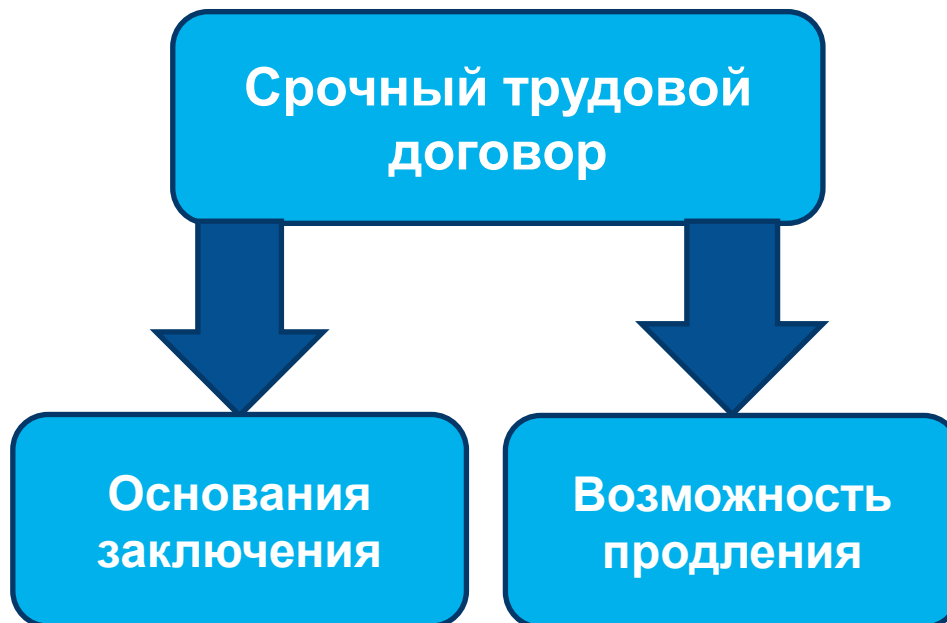
Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

Вопрос:

Возможно ли
установить размер з/п в
иностранной валюте?



Заключение срочного трудового договора



Не указаны основания срочного трудового договора

Рискованно!

Настоящий Договор заключен на срок до 31 декабря 2016 г.

Рекомендовано!

1.6. Настоящий трудовой договор является срочным и заключается согласно статье 59 Трудового кодекса РФ на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, сохраняется место работы, а именно до выхода основного работника И.А. Игнатьевой.



В силу требований ч. 5 ст. 58 ТК РФ трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.



ПОЧЕМУ
ЭТО
ВАЖНО?

Основания заключения срочного трудового договора (ст. 59 ТК РФ)

- на время выполнения временных либо сезонных работ;
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя;
- прием в организации на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;
- для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- другие основания, предусмотренные законодательством.

Вопросы:

- Можно ли заключить доп. соглашение к ТД с генеральным директором, если его полномочия продлены на новый срок?
- Можно ли вообще продлить срочный трудовой договор с работником?
- Можно ли расторгнуть срочный трудовой договор, если работник в отпуске/командировке/на больничном?



Иные положения трудового договора

**РАЙОННЫЙ
КОЭФФИЦИЕНТ**

НАДБАВКИ



Не указаны надбавки за работу в северных территориях



Заклучая трудовые договоры с работниками организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, прописывать надбавку за стаж работы и районный коэффициент нужно обязательно.

«5. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором. Работнику устанавливается заработная плата, которая включает выплаты:

- 5.1. Оклад в размере 40 000 (Сорок тысяч) рублей в месяц.
- 5.2. Процентную надбавку за стаж работы в районе Крайнего Севера в размере 20%.
- 5.3. Районный коэффициент 1,5 за работу в районе Крайнего Севера.»

Иные положения трудового договора

- Конфиденциальность
- Неконкуренция
- Переработки
- Премии





Ирина Крашенинникова
Директор по персоналу, SCHNEIDER GROUP
KrashenninnikovaIM@schneider-group.com

The exclusive right to the content of this presentation including the rights of translation, reproduction, transmittal, distribution and usage of the presentation and parts of it, in any way, as well as the rights to the company's logo and name SCHNEIDER GROUP, in existing and future publications in printed or electronic form, and the ability to confer rights to a third party belong to SCHNEIDER GROUP.

The reproduction, alteration, transmittal or any distribution or usage of this presentation or parts of it, as well as of the company's logo or name SCHNEIDER GROUP in any way, need the written permission of SCHNEIDER GROUP in advance and shall be accompanied with the link to the SCHNEIDER GROUP website and reference to the copyright permission. © SCHNEIDER GROUP www.schneider-group.com



Екатерина Полякова
Помощник юриста, SCHNEIDER GROUP
PolyakovaES@schneider-group.com

The exclusive right to the content of this presentation including the rights of translation, reproduction, transmittal, distribution and usage of the presentation and parts of it, in any way, as well as the rights to the company's logo and name SCHNEIDER GROUP, in existing and future publications in printed or electronic form, and the ability to confer rights to a third party belong to SCHNEIDER GROUP.

The reproduction, alteration, transmittal or any distribution or usage of this presentation or parts of it, as well as of the company's logo or name SCHNEIDER GROUP in any way, need the written permission of SCHNEIDER GROUP in advance and shall be accompanied with the link to the SCHNEIDER GROUP website and reference to the copyright permission. © SCHNEIDER GROUP www.schneider-group.com

россия
украина
беларусь
казахстан
германия
польша

бухгалтерия | ERP | импорт | право | налоги

www.schneider-group.com



Association
of European
Businesses

Natalia Wilke,

Beiten Burkhard

Наиболее распространенные ошибки компаний в сфере трудового права с точки зрения практики проверок и судебных решений

Наталья Вильке

Юрист, управляющий партнер БАЙТЕН БУРКХАРДТ в Санкт-Петербурге

Санкт-Петербург,
21 июня 2017 года

1. Проверки в сфере труда

- Кто и когда проверяет?
- На что обратить внимание? – топ-лист нарушений
- Какие документы обязательно иметь?
- Что проверяют в первую очередь?

2. Некоторые актуальные вопросы

- Мультипликация штрафов
- Уплата штрафа за директора
- Компенсационные выплаты при увольнении
- Замена трудового договора гражданско-правовым

Проверки соблюдения трудового законодательства



BEITEN BURKHARDT

Competence with personality.

Уполномоченные органы:

1. Федеральная инспекция труда - Роструд и его территориальные органы (государственные инспекции труда - ГИТ).
2. Прокуратура

Плановые проверки – не чаще чем один раз в 3 года. Информация о ежегодном плане проверок – на сайтах прокуратуры и Роструда: <http://git78.rostrud.ru/plan/>

Внеплановые проверки

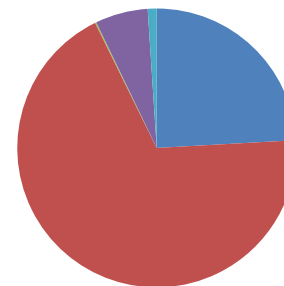
– при наличии оснований, в т. ч.:

- истек срок исполнения предписания об устранении нарушения
- по заявлению о факте нарушения третьих лиц или обращению работников (около 70%!)*
- требование прокурора

* **Важно** – если обращение работника является индивидуальным трудовым спором, то работник должен обращаться в суд, поэтому предписание ГИТ можно оспорить.

проверки в 1 квартале 2016 г.

- плановые
- по обращениям граждан
- по требованию прокуратуры
- контроль за исполнением предписаний ГИТ
- по поручению Президента, Правительства



На что обратить внимание? – топ-лист нарушений

28

	Виды и количество нарушений по вопросам:	1 п/г 2015 г	2 п/г 2015 г	1 п/г 2016 г
1.	охраны труда	11.160	18.072	9.032
2.	обучения и инструктирования работников по охране труда	5.381	8.706	4.920
3.	трудового договора	5.223	9.481	4.228
4.	проведение медосмотров работников	1.467	2.368	3.688 ↑
5.	обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты	3.137	5.071	3.028
6.	гарантий и компенсаций	2.328	3.903	2.189
7.	соблюдения установленного порядка проведения оценки условий труда на рабочих местах	2.151	3.669	2.025
8.	рабочего времени и времени отдыха	1.954	3.264	1.674

Информация согласно отчету Государственной инспекции труда в Санкт-Петербурге о статистике проверок по итогам 2015 и 1 п/г 2016 г. года с сайта

https://git78.rostrud.ru/osnov/otchet_o_rabote_git/2015_god/

Какие документы обязательно иметь?

- Трудовые договоры
- Трудовые книжки
- Внутренние кадровые документы:
 - ✓ Штатное расписание
 - ✓ Приказы (о приеме на работу, отпусках и т.д.)
 - ✓ Личные карточки работников
 - ✓ График отпусков и уведомления об отпусках
 - ✓ Документы по учету рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда
 - ✓ Расчетные листки
 - ✓ Книга учета трудовых книжек *«пронумерованная, прошнурованная, заверенная подписью руководителя и скрепленная сургучной печатью или опломбированная».*
- Обязательные локальные нормативные акты:
 - ✓ Правила внутреннего трудового распорядка
 - ✓ Документы по охране труда (инструкции, журналы проведения инструктажей)
 - ✓ Положение о персональных данных
 - ✓ Положение об оплате труда
 - ✓ Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем
- Документы результатах о специальной оценки условий труда
- Другие документы – в зависимости от ситуации

Что проверяют в первую очередь?

- Трудовой договор
 - ✓ Проверяется наличие договора и отметка работника о получении экземпляра
 - ✓ Наличие обязательных условий согласно ст. 57 ТК
 - ✓ Реквизиты работника и работодателя, место и дата заключения договора
- Условия выплаты заработной платы
 - ✓ Периодичность и указание дат выплаты в трудовом договоре, положении об оплате труда
 - ✓ Форма расчетного листка, наличие расчетных листов и их направления работникам
 - ✓ Равная оплата за равный труд – проверьте штатное расписание!
 - ✓ Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен (Определение Конституционного Суда РФ от 19.11.2015 № 2618-О)
 - ✓ Своевременная оплата отпускных
 - ✓ Только в рублях (привязка к валюте - с осторожностью!)
- Документы по охране труда
 - ✓ Инструкции, журналы проведения инструктажей по охране труда (либо перечень профессий и должностей работников, освобожденных от прохождения инструктажа на рабочем месте)
 - ✓ Результаты специальной оценки условий труда
- Наличие обязательных локальных нормативных актов



Некоторые актуальные вопросы



BEITEN BURKHARDT

Competence with personality.

Мультипликация штрафов возможна в следующих случаях:

1. нарушения, предусмотренные разными статьями или разными частями одной статьи КоАП;
2. разные нарушения одной статьи КоАП (например, ч. 1 ст. 5.27);
3. одинаковые нарушения по количеству работников.

Позиция, изложенная в Письме Роструда от 28.11.2016 N ПГ/31983-03-3, кас. охраны труда:

- Ответственность по частям 1, 2 ст. 5.27.1 КоАП (нарушение требований охраны труда, непроведение СОУТ) не находится в зависимости от количества работников, чьи трудовые права были нарушены. Например, один штраф за непроведение спецоценки рабочих мест (независимо от количества рабочих мест).
- Ответственность по ч. 3, 4 ст. 5.27.1 КоАП наступает за каждое установленное нарушение. Например, непроведение медосмотров (необеспечение СИЗ) 20 работников → 20 штрафов.

Судебная практика:

- Позитивная – все штрафы можно объединить в один на основании ч. 2 ст. 4.4 КоАП - при совершении лицом одного правонарушения, ответственность за которое предусмотрена двумя и более статьями КоАП, рассматриваемые одним судом / органом, наказание назначается в пределах санкции, предусматривающей более строгое административное наказание.
- Негативная – ч.1 ст. 4.4 КоАП - при совершении нескольких административных правонарушений наказание назначается за каждое правонарушение.
- Невыплата зарплаты нескольким сотрудникам – один штраф (определение ВС от 09.08.2016 № 29-АД16-9).

Уплата штрафа за директора

- Два вида штрафов по КоАП – на компанию и на должностное лицо (как правило - генерального директора)
- Уплата штрафа за должностное лицо самой компанией может повлечь за собой обвинение генерального директора в растрате по ч. 3 ст. 160 УК (например, апелляционное постановление Пермского краевого суда от 29.04.2015 по делу № 22-2421)

Фабула дела: Селиванов Н.В., зная и понимая, что в соответствии с ч. 1 ст. 32.2 КоАП обязанность по уплате административного штрафа лежит на лице, привлеченном к административной ответственности, используя свое служебное положение, умышленно, с целью хищения чужого имущества, вверенного ему как руководителю ОАО «***», совершил растрату, а именно:

- будучи признанным виновным постановлениями ГИТ по ч.1 ст. 5.27 КоАП, с назначением наказания в виде штрафов на общую сумму 5000 рублей,
- действуя в интересах должностных лиц ОАО «***», привлеченных к административной ответственности по ст. 6.3 КоАП : начальника цеха Б. к штрафу в сумме 600 рублей; главного механика Г. к штрафу в сумме 1000 рублей; главного инженера П. к штрафу в сумме 1000 рублей

дал устное распоряжение главному бухгалтеру оплатить данные штрафы из средств предприятия.

- Возмещение компании суммы штрафа не поможет избежать ответственности
- Возможный (но не 100%-ный) аргумент избежать наказания – малозначительность деяния (ч. 2 ст. 14 УК) (например, Определение Верховного суда РФ от 22.04.2015 по делу № 51-УД15-1)

Судебная практика по вопросу об основании для выплаты компенсации:

Работодатель вправе отказать в выплате выходного пособия, указанного лишь в соглашении об увольнении. Обоснование:

- выплата при увольнении должна быть предусмотрена законом или действующей в организации системой оплаты труда.
- выходное пособие не направлено на возмещение работнику затрат, связанных с исполнением трудовых или иных обязанностей, его размер не соответствует системе оплаты труда в организации и носит произвольный характер.

(Апелляционное определение Московского городского суда от 08.02.2017 по делу № 33-4672/2017, апелляционное определение Кемеровского областного суда от 22.11.2016 по делу № 33-14640/2016. Аналогичный подход еще в 2015 году применял ВС РФ (определение от 10.08.2015 № 36-КГ15-5, иная позиция изложена в Определении Верховного Суда РФ от 06.12.2013 № 5-КГ13-125 – основание выплаты - допсоглашение).

Налоговые аспекты:

- Возможность отнесения суммы выходного пособия на затраты
(Определение ВС РФ от 13.02.2017 № 305-КГ16-18369 по делу № А40-213762/2014)
- Возможность освобождения от НДФЛ выходного пособия в размере, не превышающем трехкратный размер среднего месячного заработка
(Письмо ФНС России от 22.05.2017 № БС-4-11/9568@)

Определение Верховного Суда РФ от 27 февраля 2017 г. № 302-КГ17-382

Фабула дела: общество, занимающееся обработкой отходов и лома металлов, имело в штате одного сотрудника – директора. Параллельно оно заключило договоры на оказание услуг по переработке металлолома, ведению бухучета, кассовых операций и логистике с индивидуальными предпринимателями (ИП).

Вывод ИФНС: договоры об оказании услуг с предпринимателями, по сути, являлись трудовыми, в т. ч. по следующим **основаниям**:

- договорами предусмотрено систематическое исполнение услуг и их регулярная оплата;
- договоры заключались с условием регистрации граждан в качестве ИП, при расторжении договора ИП снимались с регистрационного учета;
- предприниматели оказывали услуги ежедневно в течение полного рабочего дня и имели перерыв на обед, т.е. они работали в соответствии с графиком работы организации.
- декларации по единому налогу за всех ИП подписывал и представлял в налоговую инспекцию законный представитель организации.

Дополнительные основания по результатам анализа судебной практики:

- в договоре об оказании услуг содержатся термины и условия трудового договора;
- компания ведет учет рабочего времени исполнителей в табеле;
- фактический трудовой характер отношений (ст. 15, 16 ТК) – например, подчинение ПВТР.

WWW.BEITENBURKHARDT.COM

Elena Agayeva,

Egorov Puginsky Afanasiev & Partners (EPAM)



АДВОКАТСКОЕ
БЮРО

ЕГОРОВ
ПУГИНСКИЙ
АФАНАСЬЕВ
И ПАРТНЕРЫ



Персональные данные: как защитить себя как работодателя от санкций и штрафов при проверках

Елена Агаева

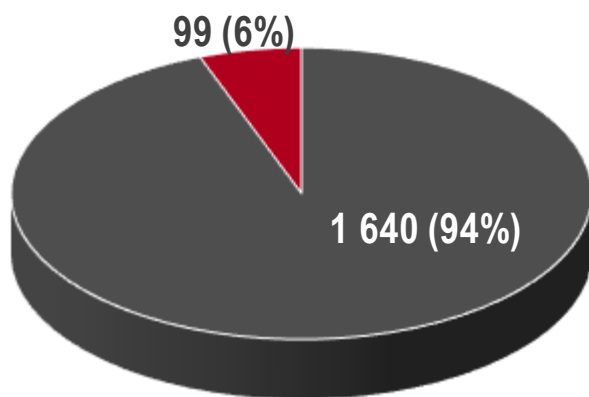
Советник, Руководитель практики M&A и корпоративного права (Санкт-Петербург)

21.06.2017



Основные итоги осуществления государственного контроля (надзора) за 2016 год*

За 2016 год
Роскомнадзором проведено
1739 проверок



■ Плановые ■ Внеплановые

647

выявлено нарушений в области персональных данных по результатам **2 053** мероприятий систематического наблюдения

619

выдано предписаний

6 930

составлено протоколов об АПН

**5 982 200
руб.**

наложено штрафов

* По данным Публичного доклада Роскомнадзора за 2016 год

Типичные нарушения *



Непредставление в Уполномоченный орган сведений о прекращении обработки персональных данных или об изменении информации, содержащейся в уведомлении об обработке персональных данных

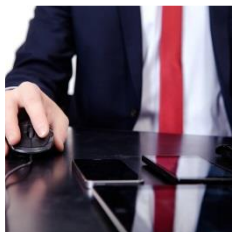
Отсутствие в поручении лицу, ответственному за обработку персональных данных, обязанности соблюдения конфиденциальности персональных данных и обеспечения их безопасности, а также требований к защите обрабатываемых персональных данных



Непринятие оператором мер, необходимых и достаточных для обеспечения выполнения обязанностей, предусмотренных Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» и принятыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами

* По данным Публичного доклада Роскомнадзора за 2016 год

Типичные нарушения (2) *



Представление в Уполномоченный орган уведомления об обработке персональных данных, содержащего неполные и (или) недостоверные сведения

Отсутствие у оператора места (мест) хранения персональных данных (материальных носителей), перечня лиц, осуществляющих обработку персональных данных либо имеющих к ним доступ



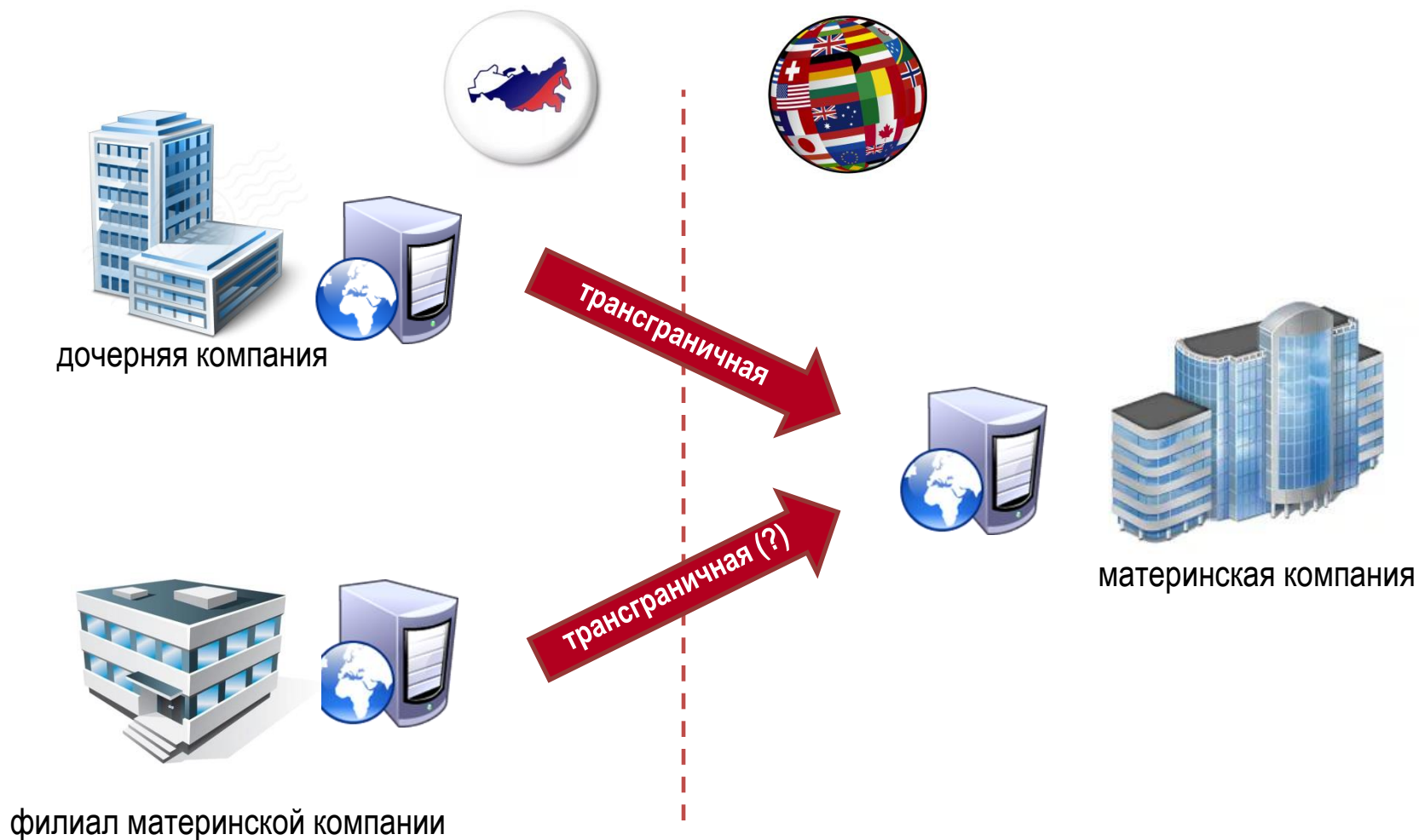
Обработка персональных данных в случаях, не предусмотренных Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»

Несоответствие содержания письменного согласия субъекта персональных данных на обработку персональных данных требованиям законодательства Российской Федерации



* По данным Публичного доклада Роскомнадзора за 2016 год

«Локализация» персональных данных



Ключевые моменты передачи данных в глобальные базы

- ❗ **Локализация базы данных:** сбор/первичная обработка должны быть в России.
- ❗ **Тип базы данных:** должны ли базы иметь сходные характеристики (Excel → SAP).
- ❗ **Цели обработки** персональных данных в глобальной базе данных:
 - соответствие изначальным целям сбора;
 - обоснованность обработки данных на территории иностранного государства.
- ❗ **Объем** персональных данных, передаваемых в глобальную базу данных:
 - соответствие целям обработки;
 - соотношение объема данных, обрабатываемых в локальной и в глобальной базе данных.
- ❗ **Соглашение и (или) поручение** на обработку между дочерней компанией и материнской.
- ❗ **Согласия субъектов персональных данных:** насколько конкретно должны быть указаны получатели данных.

Примеры обрабатываемых персональных данных

Тип персональных данных	Условная допустимость трансграничной передачи	
ФИО		
Адрес регистрации / фактический адрес		
Контактные данные (телефон, e-mail)		
Данные паспорта гражданина РФ		
Данные заграничного паспорта		
ФИО, адрес, телефон ближайших родственников, степень родства		
ФИО, адрес, телефон контактного лица для экстренной связи		
Семейный статус, дата заключения брака, количество детей		
Реквизиты банковского счета		
Должность		
Дата начала / окончания работы в компании группы		
Сведения о состоянии здоровья (больничные и пр.)		
Национальность		

Трансграничная передача в определенных случаях возможна при соблюдении иных требований.

Трансграничная передача может быть признана необоснованной.

Ответственность за нарушения при обработке

1 Федеральный закон от 07.02.2017 № 13-ФЗ: с 1 июля 2017 ст. 13.11 КоАП РФ действует в новой редакции = существенное увеличение штрафов.

Примеры:

Состав после 01.07.2017	Штраф после 01.07.2017
Обработка в случаях, не предусмотренных законодательством, либо обработка, несовместимая с целями сбора персональных данных.	• на должностных лиц: 5 000 – 10 000 рублей. • на юридических лиц: 30 000 – 50 000 рублей.
Обработка персональных данных без письменного согласия либо с нарушением требований к его содержанию.	• на должностных лиц: 10 000 – 20 000 рублей. • на юридических лиц: 15 000 – 75 000 рублей.
Неопубликование политики обработки персональных данных или сведений о реализуемых требованиях к защите персональных данных.	• на должностных лиц: 3 000 – 6 000 рублей. • на юридических лиц: 15 000 – 30 000 рублей.



АДВОКАТСКОЕ
БЮРО

ЕГОРОВ
ПУГИНСКИЙ
АФАНАСЬЕВ
И ПАРТНЕРЫ

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

191186, Россия, Санкт-Петербург,
Невский пр., 24, офис 132,
Тел.: +7 (812) 332 96 81
Факс: +7 (812) 322 96 82
www.epam.ru



Елена Агаева

советник, руководитель практики M&A и
корпоративного права (Санкт-Петербург)
elena_agaeva@epam.ru

© Егоров, Пугинский, Афанасьев и партнеры

Данный материал подготовлен исключительно в информационных и/или образовательных целях и не является юридической консультацией или заключением. «Егоров, Пугинский, Афанасьев и партнеры», его руководство, адвокаты и сотрудники не могут гарантировать применимость такой информации для ваших целей и не несут ответственности за ваши решения и связанные с ними возможные прямые или косвенные потери и/или ущерб, возникшие в результате использования информации или какой-либо ее части, содержащейся в данных материалах.

Anna Chaikina,

BORENIUS ATTORNEYS RUSSIA

Особенности и подводные камни дистанционного труда

#11304423v1

ДИСТАНЦИОННЫЙ ТРУД: ПОНЯТИЕ

- работник выполняет трудовую функцию, определенную трудовым договором, **вне места нахождения/контроля работодателя (в любой форме);**
- работник использует информационно-телекоммуникационные сети общего пользования, включая **Интернет**, для выполнения своей трудовой функции и взаимодействия с работодателем по вопросам, связанным с ее выполнением.

(статья 312.1 ТК РФ)



ДИСТАНЦИОННЫЙ ТРУД: СФЕРЫ РАСПРОСТРАНЕНИЯ

Сферы: IT, финансы, юриспруденция, маркетинг, дизайн, продажи и иные

Кто: программисты, журналисты, юристы, маркетологи, дизайнеры и другие специалисты

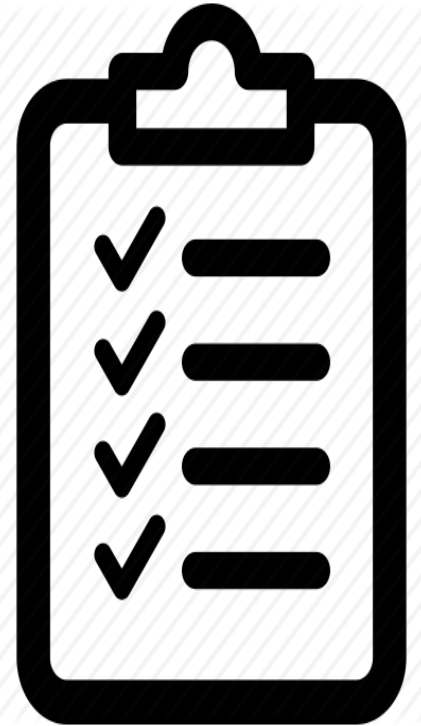
? Специалистами какой области являются удаленные сотрудники в вашей компании?



<https://professional.ru/Soobshchestva/eksperty-rynka-truda/udalennye-rabotniki-statistika-i-fakty/>

«ДИСТАНЦИОНЩИКИ» VS. НАДОМНИКИ

- **интеллектуальный vs. «производственный»** характер труда;
- взаимодействие через **Интернет** и возможность электронного документооборота;
- работа «где угодно» vs. работа на дому;
- запись в трудовую книжку – по соглашению сторон.



ЗАКЛЮЧАЕМ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР О ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ

- Условие о дистанционной работе;
- Обмен документами (форма, сроки получения ответа);
- Договоренность о внесении записи в трудовую книжку;
- Какое и чье оборудование будет использоваться и как связанные с этим расходы будут компенсироваться;
- Конфиденциальная информация!!!;
- Рабочий график и режим работы - по умолчанию работник волен самостоятельно планировать свое рабочее время и отдых;
- Дополнительные основания расторжения договора;
- Отчетность работника перед работодателем и механизмы коммуникации сторон (сроки, форма отчетов, телефонные звонки, видеоконференции с работодателем);
- Место работы (?) – регион/город на случаи командировок и работы в районах Крайнего Севера;
- Подсудность (?).

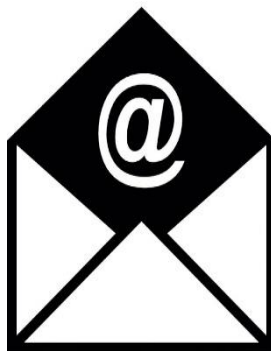


ДОКУМЕНТООБОРОТ

Почта России



Факс / Обмен
сканированным
и документами
по электронной
почте (?)



Электронная
почта с
усиленной
квалифицирова
нной цифровой
подписью (ЭЦП)



ЭЛЕКТРОННЫЙ ДОКУМЕНТООБОРОТ

Каналы связи:

- Обычный e-mail;
- Корпоративная электронная почта;

ЭЦП обязательно используется для:

- Трудового договора;
- Приказы;
- Ознакомление с ЛНА;
- Другие случаи, когда требуется подпись работника в соответствии

ЭЦП ИСПОЛЬЗУЮТ ОБЕ СТОРОНЫ, РАСХОДЫ – ПО СОГЛАСОВАНИЮ в ТД



ОБЫЧНОЙ ПОЧТЫ НЕ ИЗБЕЖАТЬ ДАЖЕ В СЛУЧАЕ ЭЦП

- Экземпляр трудового договора на бумажном носителе предоставляется работнику в течение 3 календарных дней;
- Трудовая книжка только в оригинале (если согласовали);
- Документы для предоставления выплат по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством («листки нетрудоспособности»);
- Копия приказа о прекращении трудового договора о дистанционной работе.

Использование почтовых сервисов, помимо Почты России (?)

РИСКИ, СВЯЗАННЫЕ С ДОКУМЕНТООБОРОТОМ

Суды оценивают в комплексе все обстоятельства, свидетельствующие о волеизъявлении сторон.

Сканированная копия заявления об увольнении по собственному желанию в отсутствие его оригинала не является надлежащим доказательством волеизъявления работника о прекращении трудовых отношений.

(Апелляционное определение Омского областного суда от 22.01.2014 N 33-187/2014).

Работодатель отказал работнику в увольнении в связи с тем, что получил заявление работника об увольнении в форме незаверенной телеграммы и отказал в увольнении, но суд признал отказ незаконным, так как факт подачи работником работодателю заявления об увольнении по собственному желанию может быть подтвержден любыми допустимыми средствами доказывания

(Определение Верховного Суда РФ от 21.03.2014 N 5-КГ13-155).

Скан-копии уведомления о сокращении дистанционного работника, направленной ему по электронной почте, недостаточно для соблюдения процедуры увольнения.

(Апелляционное определение СК по гражданским делам Челябинского областного суда от 17.03.2015 по делу N 11-1332/2015).

ОТЧЕТНОСТЬ ДИСТАНЦИОННОГО РАБОТНИКА

- Достичь договоренности о периодичности и способе передачи отчетов (по корпоративной почте или другим средствам связи).
- Прописать договоренности в трудовом договоре, локальных актах и/или должностной инструкции.
- В таком случае за нарушение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей можно будет привлечь работника к **дисциплинарной ответственности в общем порядке** (ст. 192 ТК РФ).

Иные способы контроля рабочего времени дистанционного работника в трудовом договоре:

- ✓Время реагирования на телефонный звонок и/или на электронное сообщение;
- ✓«Присутствие» по Skype.

ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ:

ТК РФ + основания, предусмотренные трудовым договором, которые:

- не должны носить дискриминационный характер (ст. 3 ТК РФ);
- обязательно должны быть связаны с функциями и обязанностями этого работника;
- должны иметь четкие, ясные и конкретные формулировки, чтобы избежать спорных ситуаций и двоякого толкования условий договора.

Примеры, выработанные практикой:

- неоднократное (более трех раз) несоблюдение сроков выполнения порученной работнику работы или несоответствие ее результатов требованиям, закрепленным в трудовом договоре;
- неоднократное (более трех раз) нарушение сроков представления отчетов о выполненной работе;
- отказ работника от использования в работе средств защиты информации, предоставленных или рекомендованных работодателем;
- по решению работодателя за некорректное поведение и хамство по отношению к клиентам (если дистанционный работник непосредственно обслуживает клиентов через сеть Интернет).

ГИТ: трудовой договор может быть расторгнут работодателем по причине отсутствия связи с работником в течение всего рабочего дня, при этом, при увольнении соблюдать порядок как при применении дисциплинарного взыскания не нужно. **НО! рекомендуется предусмотреть в трудовом договоре обязанность работодателя по выяснению причины отсутствия связи, поскольку она может отсутствовать не по его вине.**

«ПЕРЕВОДИМ» РАБОТНИКА НА ДИСТАНЦИОННЫЙ ТРУД

1. При наличии согласия/инициативы работника – подписать **дополнительное соглашение** к трудовому договору, в котором необходимо прописать дистанционный характер труда и другие важные условия (см. выше).
2. В отсутствие предварительного согласия – ст. 74 ТК РФ: издать приказ об изменении условий труда, уведомить работника за 2 месяца, получить письменное согласие - оформить дополнительное соглашение, при отказе – предложение иных вакансий и последующее увольнение при отказ.



ТК РФ не запрещает «перевод» на дистанционный характер работы на определенный срок.

«ПОДВОДНЫЕ КАМНИ» ДИСТАНЦИОННОГО ТРУДА

- Ситуация №1. Работник за рубежом
- Ситуация №2. Частично переводим работника на дистанционную работу
- Ситуация №3. Гражданско-правовой договор или трудовой договор о дистанционной работе?



РАБОТНИК ЗА РУБЕЖОМ

Заключение трудового договора о дистанционной работе невозможно (вне зависимости от гражданства работника), поскольку действие ТК РФ распространяется на территорию РФ и за пределами РФ работодатель не сможет обеспечить охрану труда работника.

(Письма Минтруда от 07.08.2015 № 17-3/В-410, от 16.01.2017 № 14-2/ООГ-245)



Опции (?):

- Заключение гражданско-правового договора об оказании услуг;
- Заключение трудового договора по иностранному праву;
- Отсутствие места работы в трудовом договоре о дистанционной работе

Частично дистанционная работа: Гибридная форма занятости

«обычный» трудовой договор
+ трудовой договор о дистанционной работе
= основное место работы + совместительство



- работа по совместительству выполняется в **свободное от основной работы время**; И
- продолжительность рабочего времени при работе по совместительству **не превышает половины месячной нормы рабочего времени** (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОЙ ДОГОВОР ИЛИ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР О ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ?

Признаки трудового договора:

- 1) личное выполнение трудовой функции;
- 2) выполнение работы в общем процессе труда;
- 3) подчинение работника в процессе выполнения трудовой функции правилам внутреннего трудового распорядка;
- 4) оплата труда по заранее установленным нормам.

Неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений
ст. 19.1 ТК РФ



ЗАЧЕМ НАМ ДИСТАНЦИОННЫЙ ТРУД

- сокращение издержек работодателя на аренду помещений и организацию рабочих мест;
- экономия времени, энергии и средств работника вследствие отсутствия транспортных проблем;
- рост производительности труда при его организации в соответствии с желанием работника в более комфортных домашних условиях;
- не обязанности ставить на учет в налоговом органе «обособленное подразделение» (если не оборудуем рабочее место);
- нет СОУТ

НО! Вдумчивое и системное внедрение дистанционной работы в компании – залог успеха!



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ !

Контактная информация



Анна Чайкина

Руководитель практики «Трудовое право»

Телефон +7 812 335 22 20

Моб. +7 921 400 25 92

anna.chaykina@borenius.com

Контактная информация

Борениус Атторнейс Раша Лтд

Ул. Малая Конюшенная, д. 1/3 А, В33, 191186, Санкт-Петербург, Россия

Телефон: +7 812 335 22 20

Факс: +7 812 335 22 21

Email: inforussia@borenius.com

Сайт: www.borenius.ru

QUESTIONS & ANSWERS

A large, abstract graphic in the background of the slide. It consists of several overlapping, flowing blue lines and curves that create a sense of movement and depth, resembling a stylized wave or a network of connections.



Association
of European
Businesses

AEB North-Western Regional Committee

THANK YOU!

Address: Finlyandsky Prospekt 4a, 194044 St. Petersburg, Russian Federation

Tel.: +7 (812) 458 58 00, +7-911-012-6746

E-mail: spb@aebrus.ru

www.aebrus.ru