

Для работающих на удаленке email станет официальным документом

Электронная почта может стать официальным документом для работающих на удаленке. По словам управляющего партнера юридической фирмы BLS Елены Кожемякиной, нужно лишь узаконить этот формат (по сути, издать, например, внутренний приказ о том, что электронная почта является официальным документом).

Это лишь одна из новаций, которые нас могут ждать в случае принятия законопроекта о дистанционной работе. "Основных идей в новых поправках - две, - рассказала "РГ" Елена Кожемякина. - Ввести комбинированный дистанционный труд и отказаться от обязательной усиленной электронной цифровой подписи (ЭЦП) при обмене документами. Заявленная цель инициаторов - упростить трудовые отношения для сотрудников и нормализовать взаимодействие между компанией и работником". Напомним, что предлагается ввести три вида дистанционной работы: базовый, временный и комбинированный. Причем первый - постоянный удаленный труд - уже закреплен. То есть добавляются два вида - временная и комбинированная дистанционка. Но де-факто работодатели уже начали это применять во время карантина. А некоторые использовали и ранее. Другими словами, поправки должны узаконить то, что в жизни уже работает. - Вопрос в другом - как оформлять отношения, - считает Елена Кожемякина. Стандартный дистанционный труд оформляется договором или допсоглашением. А что делать с временными - новые поправки не фиксируют, но видимо речь идет о дополнительном соглашении. Плюс для работодателей в том, что минимум требований по охране труда будет относиться и к новым видам работы. Пока сотрудник работает из дома, инструктажи, обучение по охране труда не нужны. Но как только вернется на рабочее место - нужна и спецоценка, и инструктажи. Как это все будет работать на практике - не очень понятно". Также встает вопрос, как подписывать документы удаленно. Если обязательную усиленную ЭЦП отменят, это упрощает процесс. Но "общаться" легально можно и сейчас, не дожидаясь поправок. Потребуется приказ об электронном документообороте. Усиленная ЭЦП - весьма недешевый проект, а в 95 процентах случаев достаточно простой электронной подписи. Как правило, в качестве нее выступает логин и пароль, а значит, вам надо лишь выстроить систему документооборота при взаимодействии с сотрудниками и "узаконить" электронную почту, как официальный канал общения. Во-первых, достаточно будет любого варианта, который позволит идентифицировать одну из сторон, - уверена Елена Кожемякина. - Например, подпись или адрес в документе. Во-вторых, новшество, по сути, легализует обычную электронную почту. Значит, переписка по email может быть признана официальной - направил, уведомил, ответил. И будет иметь официальный статус". Еще ряд норм, по мнению эксперта, также просто закрепят то, что фактически уже применяется. Скажем, не отвечать руководителю в нерабочее время, отсутствие четкого места удаленной работы, выбор между бумажным и электронным документооборотом. Нюанс правда в том, что законодатели предлагают установить рабочие режимы, то есть график работы: либо временной интервал, либо дни для работы из офиса и удаленно. У этой "медали" две стороны. Раньше работодатели часто предлагали удаленку как некую привилегию для работников, обговаривали это индивидуально каждый раз, сейчас же - это придется зафиксировать, а значит, гибкость теряется.

С другой стороны, с установлением графика у компаний становится больше возможностей для контроля. Но придется ли по душе такое изменение сотрудникам - вопрос, считает Кожемякина. И продолжает: "Ранее люди на удаленке могли свободнее планировать рабочий процесс, а теперь придется жестко следовать графику или каждый раз индивидуально договариваться об

изменениях". По мнению юриста, другой минус для работодателя и плюс для сотрудника - предложение убрать дополнительное основание для увольнения дистанционного работника. Это закреплено в ст. 312.5 ТК РФ. Она говорит, что стороны трудового договора могут установить в нем иные причины для взысканий и увольнения. Это может быть, скажем, "невыход на связь в течение дня". Если эту возможность уберут, дополнительных оснований не останется, придется опираться на базовые нормы ТК РФ в вопросах увольнения. То есть увольнять будет сложнее.