

ПЕРСОНАЛ

Работа из дома

16.10.2015 / Андис Буркевицс, присяжный адвокат бюро присяжных адвокатов "Sorainen"

<http://www.ifinances.lv/ru/personals?doc=247>



Кажется, что это идиллия – с утра просыпаешься и отправляешься в "офис", который находится в соседней комнате или в беседке во дворе дома. Нет необходимости тратить время на то, чтобы приехать в офис, не нужно покупать дорогую деловую одежду и коллеги никогда не действуют на нервы. Но насколько легкими и простыми эти работники являются для бухгалтера и начальника?

Работа из дома, телеработа, работа на расстоянии или дистанционная работа – это разные обозначения для выполнения регулярной работы вне помещений работодателя. Закон "О труде" (ЗТ) этот вид выполнения работ особо не регулирует, поэтому применяются общие правила ЗТ и Закона "Об охране труда" точно также, как если бы работник работал в помещениях работодателя. Это, помимо прочего, означает, что работник, который

работает на дому, имеет такое же право на оплачиваемое работодателем профессиональное обучение, повышение заработной платы или продвижение по службе, как и любой другой коллега, т. е., такой работник не должен быть "забытым" только потому, что не работает под непосредственным надзором работодателя.

16.07.2002 Европейские социальные партнеры, т. е., профсоюзы и организации работодателей, представляющие работников и работодателей на европейском уровне, заключили Рамочное соглашение о телеработе (Рамочное соглашение), а именно о том, что должны ввести организации-участницы сторон в договоре в государствах-членах Европейского Союза и государствах Европейской экономической зоны. В 2006 году, подписав соглашение, латвийские социальные партнеры – Конфедерация работодателей Латвии и Союз свободных профсоюзов Латвии – переняли заключенные европейскими социальными партнерами рамочные соглашения о стрессе на работе, а также телеработе. Правда, на практике от принятия Рамочного соглашения не было существенного эффекта.

Хотя положения, содержащиеся в Рамочном соглашении, не являются юридически обязательными, они содержат важную информацию о тех вопросах, которые работодатель и работник должны принимать во внимание при рассмотрении возможности того, что работник полностью или частично мог бы работать за пределами офисных помещений. В настоящее время еще не сформировалась принимающаяся во внимание судебная практика, которая помогла бы прояснить эти вопросы.

В Рамочном соглашении телеработа рассматривается в качестве такой формы организации труда и/или формы исполнения трудовых обязанностей, при которой работники, которые могли бы выполнять работу в помещениях работодателя, регулярно осуществляют ее вне этих помещений, используя возможности информационных технологий (ИТ). Давайте рассмотрим ключевые вопросы, которые должны быть прояснены, прежде чем работник начинает работать из дома!

Соглашение о работе из дома

Пункт 4 части 2 статьи 40 [ЗТ](#) предусматривает, что в трудовом договоре должно быть указано место работы работника. В свою очередь, часть 1 статьи 53 [ЗТ](#) предусматривает, что работник обязан выполнять работу на предприятии, если работник и работодатель не пришли к соглашению об ином. Таким образом, чтобы работа из дома не рассматривалась как необоснованное отсутствие на работе, возможность работать из дома или в любом другом месте следует особо предусмотреть в трудовом договоре.

Поскольку работа на дому не предназначена для всех работников и для выполнения всех трудовых обязанностей, с точки зрения защиты трудовых интересов работодателя в трудовом договоре должно быть предусмотрено, что, по крайней мере, первоначально работа из дома будет выполняться в течение какого-то ограниченного периода времени, например, в течение 6 месяцев. Потом стороны рассмотрят результаты и, при необходимости, смогут договориться, что работа на дому может осуществляться постоянно.

В любом случае, переход к работе на дому и, если необходимо, возврат к постоянному выполнению трудовых обязанностей в помещениях работодателя может иметь место только по добровольному соглашению сторон. Это также особо подчеркнуто в Рамочном соглашении. Так как статья 97 [ЗТ](#) предусматривает, что работник и работодатель могут вносить поправки к трудовому договору по взаимному согласию, скорее всего, оговоренное в трудовом договоре право работодателя в одностороннем порядке изменять место работы работника из дома на помещения работодателя, и наоборот, не будет соответствовать закону.

Также, как указано в Рамочном соглашении, отказ работника выполнять работу на дому или в любом другом месте не может быть причиной ни для прекращения трудовых отношений, ни для изменений условий труда или положений трудового договора.

Условие, согласно которому место работы может быть изменено только по согласию сторон, особенно важно в случае, если о выполнении работы из дома стороны изначально договорились в трудовом договоре. Выполнение работы на дому для многих работников может быть важной или даже решающей причиной, чтобы принять предложение о работе.

Охрана труда

В соответствии с частью 1 статьи 27 [Закона "Об охране труда"](#) работодатель несет ответственность за здоровье и безопасность трудоустроенных лиц на работе. Также, часть 2 статьи 28 [ЗТ](#) предусматривает для работодателя обязанность обеспечить работнику безопасные и здоровые условия труда. Это обязательство остается неизменным, независимо от того, где работник работает. Работодатель должен ежегодно оценивать риски рабочей среды, должен убедиться, что рабочее место и оборудование пригодны для выполнения работы, при необходимости, работника нужно обучить, а также нужно соблюдать все другие обязательства, которые на него накладывают нормативные акты в области охраны труда.

Таким образом, работодателю должен быть обеспечен доступ к месту, где работник выполняет работу. Как указано в Рамочном соглашении, если работник работает на дому, о визите следует предварительно уведомить и получить согласие работника. Чтобы избежать возможных недоразумений, обязанность работника разрешить работодателю доступ к месту своей работы на дому желательно предусмотреть в трудовом договоре.

Рабочее время и его учет

Для работника важным является, чтобы работа на дому не превратилась в неконтролируемо длинные рабочие часы, а для работодателя большое значение имеет то, чтобы ему не пришлось регулярно платить за сверхурочную работу. В любом случае, в Рамочном соглашении указано, что телеработа позволяет работнику самостоятельно выполнять свои трудовые обязанности, лучше совмещать трудовую и семейную жизнь. Следовательно, работник, насколько это позволяет характер работы, имеет право выбирать, когда выполнять свои трудовые обязанности. Например, если для выполнения обязанностей работнику нужно связываться с другими работниками, то он, конечно, должен учитывать рабочее время этих работников.

Также о том, как будет учитываться рабочее время стороны должны договориться в трудовом договоре (например, рабочее время может учитываться с момента, когда работник подключается к компьютерным системам работодателя). В соответствии с Рамочным соглашением рабочая нагрузка и стандарты выполнения обязанностей работника, который работает из дома, должны быть такими же, как у равноценных работников, работающих в помещениях работодателя.

Также, в Рамочном соглашении указано, что не только самого работника нужно обучить и информировать об особенностях организации удаленной работы. Такое обучение может потребоваться также руководителю и коллегам работника.

Кто будет покрывать расходы?

Как указано в Рамочном соглашении, прежде чем начать работу за пределами помещений работодателя, стороны должны договориться о том, кто обеспечивает оборудование, как покрываются расходы и т. д. Если предусмотрено, что для выполнения работы работник будет использовать свое оборудование, отдельно нужно договориться, как будет компенсироваться его износ. В противном случае, все расходы,

связанные с выполнением работы, например, из дома, должен будет покрывать работодатель. Также, из пункта 3 части 1 статьи 76 [ЗТ](#), определяющего порядок, в котором возмещаются расходы работников, следует, что работник обязан использовать свое оборудование для выполнения работы только тогда, когда это отдельно указано в трудовом договоре.

Защита личных данных и конфиденциальной информации

Если для работы используется компьютер работника, особое значение имеет вопрос о защите конфиденциальной информации, т. е., где хранятся документы работодателя и клиентов, какие программы работник может или не может устанавливать и запрет третьим лицам использовать компьютер работника (о соблюдении этого должен заботиться работник). Поэтому было бы целесообразно в трудовом договоре согласовать то, что работодатель в некоторых ситуациях имеет право проверять компьютер работника, а также предусмотреть обязательство работника давать время от времени его работодателю, чтобы он мог убедиться, что компьютер все еще находится в рабочем состоянии и соответствует требованиям безопасности.

Так как мобильные телефоны все чаще используются для хранения различной информации и с них часто можно получить доступ к сообщениям электронной почты и рабочим компьютерным системам работодателя, меры предосторожности, которые должны быть приняты в связи с защитой персональных данных и конфиденциальной информации, полностью относятся также к таким и подобным устройствам.

Надзор за работником, механизм отчетности

В Рамочном соглашении подчеркнуто, что важным является то, чтобы была предотвращена изоляция работника от остальных коллег, например, необходимо предоставить возможность регулярно встречаться с коллегами и обеспечивать доступ к информации о компании. Важно также рассмотреть, как будет проходить надзор за работником и его оценка. Например, достаточно ли часто работник будет появляться в помещениях работодателя, или рассмотреть какой-либо другой механизм контроля за работником.