15.11.2020 07:00

Рубрика: Экономика

Эксперты рассказали, за что могут уволить сотрудника на "удаленке"

Текст: Ольга Игнатова

По данным ВЦИОМ, 44% работодателей перевели своих сотрудников на удаленный режим работы. В то же время такой режим пока законодательно четко не определен. По мнению экспертов, работодатели сейчас устанавливают сотрудникам, которых отправили работать по домам, режим и условия работы в соответствии с тем, как сами их понимают.

Однако есть и базовые принципы, за нарушение которых можно подать в суд на работодателя. Но и работники должны отвечать, если сочтут, что "удаленка" - это почти что отпуск.

"Действительно, пока отсутствуют четкие законодательные предписания, многое решается в зависимости от того или иного видения работодателем и его кадровым подразделением вопросов перевода сотрудников на "удаленку". Кто-то переводит на "удаленку" наименее востребованных сотрудников, используя новый формат для урезания им заработной платы. А кто-то идет навстречу своим работникам и предоставляет возможность работать дистанционно тем, кто имеет несовершеннолетних детей, находящихся на дистанционном образовании дома, или пожилых родителей, за которыми нужен уход. Но в любом случае, механическое уменьшение заработной платы в связи с переводом на "удаленку" незаконно. Для этого нужно изменение в сторону сокращения трудовых обязанностей, что может быть закреплено только в обновленном Трудовом договоре и должностных регламентах", - пояснил "Российской газете" заслуженный юрист России Иван Соловьев.

Он подчеркивает, что уменьшить зарплату можно только в случае сокращения объемов выполняемых работ.

Можно ли наказать, оштрафовать, лишить премии удаленного сотрудника? "Работник, находящийся на "удаленке", может быть наказан за нарушение условий договора без уважительных на то причин: нарушение сроков выполнения поручений, систематическое нарушение порядка направления документов и отчетов и т.д. Какое-то время назад всерьез обсуждался вопрос, возможно ли наказать сотрудника, находящегося на "удаленке" за пьянство. Однако в связи с исключительной сложностью формирования доказательственной базы и порядка документирования такого факта (поездка на освидетельствование, возможность маскировки состояния опьянения под плохое самочувствие или принятие медицинских препаратов) от такой идеи решили отказаться. Однако, если в течение двух рабочих дней работник без уважительной причины не выходит по установленным каналам на связь, это может стать основанием для его увольнения", - разъясняет Соловьев.

Особенности наложения дисциплинарных взысканий на работника, находящего на "удаленке", должны быть подробнейшем образом прописаны в договоре, добавляет юрист.

Кстати, работодатель может и контролировать действия своих сотрудников. "Контроль за деятельностью сотрудника на удаленке работодатель может осуществлять без всяких проблем. Самым оптимальным вариантом для контроля является установка программного обеспечения на компьютер сотрудника, которое показывает время включения/выключения компьютера, а также делает скриншоты рабочего стола компьютера в течение рабочего дня", - добавляет управляющий партнер компании AVG Legal Алексей Гавришев.

Более подробно обо всех нюансах удаленной работы и изменениях в законодательстве, которые могут произойти уже с 1 января 2021 года, читайте в ближайших номерах "Российской газеты".

Цитировать в комментарии
Сообщить об опечатке