

21.12.2020

НОВОЕ О ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ: ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОМ КОДЕКСЕ РФ С 01.01.2021

Уважаемые клиенты и партнеры,

Вопрос о правовом регулировании дистанционной работы приобрел особую актуальность с весны 2020 года, когда многие компании вынужденно перешли на удаленный режим работы.

Тем не менее, многие аспекты «удаленки» до настоящего времени оставались неохваченными законодательными нормами, что особенно четко показала практика этого года.

Законодатели не оставили без внимания этот аспект. В связи с этим сообщаем, Вам, что 08.12.2020 был окончательно принят закон, который дополнит Трудовой кодекс уточняющими положениями по регулированию дистанционной работы. Закон вступит в силу уже с **01.01.2021**.

Речь идет о [Федеральном законе N 407-ФЗ](#) «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» (далее по тексту – Закон).

В данном обзоре мы хотим кратко проинформировать Вас об основных изменениях и новых нормах, которые вносятся данным законом.

1. Понятие дистанционной работы

Новый закон наряду с уже существующим положением о постоянной дистанционной работе предусматривает новые форматы:

- **временную дистанционную работу** - непрерывный режим удаленной работы в течение определенного трудовым договором/дополнительным соглашением к нему срока, не превышающего шести месяцев
- **комбинированную дистанционную работу** - работа при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и на стационарном рабочем месте.

Согласно Закону режим рабочего времени при удаленной работе, также его периодичность и продолжительность прописывается в

- локальном нормативном акте, который действует в организации, либо
- в трудовом договоре с работником / дополнительном соглашении к нему.

2. Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях

Следующим важным положением Закона является предоставление права работодателю перевода сотрудника на удаленную работу без согласия последнего в случае введения чрезвычайной ситуации (из-за стихийного бедствия, эпидемии и других исключительных событий, а также распоряжений госорганов или органов местного самоуправления).

ООО СВИЛАР

Генеральный директор:
Дарья Погодина
Ул. Лесная, 43
127055 Москва
Тел.: +7 499 9783787

swilar GmbH

Генеральный директор
Тобиас Шмид
Эрикаверг, д. 32
D-86899 г. Ландсберг/Лех
Т. +49 8191 9898377

Генеральный директор
Др. Георг Шнайдер
Ул. Шлеенверг, д. 14
D-53913 г. Свисталь
Т.+49 2226 908258

В случае такого вынужденного перевода работодателю необходимо издать отдельный локальный акт, где должны быть указаны:

1. обстоятельства, послужившие основанием для принятия решения о переводе работников на дистанционную работу,
2. срок дистанционной работы,
3. список дистанционных работников,
4. порядок обеспечения работников всем необходимым для работы
5. иные положения, связанные с организацией труда работников, переводимых на дистанционную работу.

Внесение изменений в трудовые договоры или заключение дополнительного соглашения с работником в этом случае **не требуется**.

3. Порядок взаимодействия дистанционного работника и работодателя

Закон устанавливает возможность заключения трудового договора с дистанционными работниками как в электронном виде, так и в бумажном.

При этом в случае выбора электронного варианта бумажный экземпляр будет выдан работнику только на основании заявления, а само подписание трудового договора и дополнительных соглашений к нему должно будет происходить при использовании усиленной квалифицированной электронной подписи работодателя и усиленной квалифицированной /неквалифицированной электронной подписи работника.

При обмене другими документами с дистанционными работниками Закон оставляет возможность закрепить в трудовом договоре и локальных актах иной способ обмена документами, позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и работодателем документов в электронном виде.

4. Права и обязанности работодателя

Пунктом 6 принятого Закона устанавливается обязанность работодателя обеспечить сотрудника техническими средствами для выполнения дистанционной работы или обеспечить компенсацию в случае использования дистанционными сотрудником личных технических средств.

Обращаем внимание, что закон закрепляет право работодателя уволить сотрудника, в случае если более двух рабочих дней подряд со дня поступления рабочего запроса сотрудник не выходит на связь.

Хотим обратить Ваше внимание, что Закон определяет, что отношения между сотрудником и работодателем по вопросам дистанционной работы должны оформляться локальными актами, в том числе по таким вопросам, как:

- вызов сотрудника, выполняющего временную дистанционную работу, для работы на стационарном рабочем месте в офисе,
- отпуск дистанционного сотрудника,
- режим рабочего времени
- и др. существенные условия.

Рекомендуем Вам проверить внутренние локальные акты Вашей компании и трудовые договоры с Вашими дистанционными сотрудниками и своевременно дополнить их в соответствии с новыми предписаниями.

Будем рады ответить на Ваши вопросы.

Ваши контактные лица:

Мария Матросова, руководитель проектов ООО **СВИЛАР**
М: maria.matrossowa@swilar.ru, Т: +499 978 37 87 (ext.308)

Татьяна Ушакова, менеджер проектов ООО **СВИЛАР**
М: tatiana.ushakova@swilar.ru, Т: +7 499 978 37 87(ext.309)