

Информационное письмо

Новые правила регулирования дистанционной (удаленной) работы

9 декабря 2020 г.

Уважаемые дамы и господа!

8 декабря 2020 года Президентом РФ был подписан федеральный закон, устанавливающий особенности регулирования дистанционной работы¹ (далее – «Закон»). Закон вступит в силу с 1 января 2021 года.

Какие вопросы решает Закон?

i. Два новых вида временной дистанционной работы

В настоящее время трудовое законодательство не использует понятие удаленная работа. А дистанционная работа возможна только на постоянной основе. Кроме того, работодатель не может объединить в одном трудовом договоре условия о работе дистанционно и в офисе.

Новый закон использует понятия дистанционная и удаленная работа как синонимы.

Также устанавливаются 2 новых вида временной дистанционной работы:

- Непрерывная дистанционная работа (не более 6 месяцев);
- Периодическая дистанционная работа (чередование дистанционной и стационарной работы).

ii. Временный перевод на дистанционную работу

По общему правилу, дистанционная работа оформляется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему.

В исключительных случаях, работодатель может принять решение о временном переводе работника на дистанционную работу **без согласия работника**. Например, в случае производственной аварии, пожара, эпидемии и т.д. В таком случае временный перевод оформляется **локальным нормативным актом**, в котором определяются:

- Обстоятельство перевода;
- Список работников;
- Срок временного перевода;
- Порядок обеспечения необходимым оборудованием, компенсации и возмещения иных расходов;
- Порядок организации труда (режим рабочего времени, порядок взаимодействия и предоставления отчетов).

По окончании срока перевода работодатель **обязан предоставить прежнюю работу**, а работник **обязан приступить к ее выполнению**.

При невозможности временного перевода в силу специфики работы или отсутствия возможности обеспечения необходимым оборудованием – объявляется **простой по независящим от сторон причинам**.

iii. Условия труда

- Режим работы определяется локальным актом либо по усмотрению самого работника;
- Дистанционное выполнение работы **не влечет снижение заработной платы**;

¹ Федеральный закон «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»

- **Время взаимодействия** с работодателем включается в **рабочее время**;
- Работодатель **обязан** обеспечить работников необходимым **оборудованием** или **компенсировать расходы** при использовании личных средств работника;
- Направление дистанционного работника в другую местность по поручению работодателя рассматривается как **служебная командировка**.

iv. **Взаимодействие работодателя и работника**

В настоящее время взаимодействие между дистанционным работником и работодателем осуществляется исключительно с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи (далее – «**УКЭП**»).

С момента вступления в силу Закона, по общему правилу, порядок и форма взаимодействия будут определяться локальными актами или трудовым договором. В частности, можно предусмотреть возможность использования простой электронной подписи.

Однако при **заключении, изменении или расторжении** следующих договоров, работодатель обязан использовать УКЭП, а работник – усиленную электронную подпись:

- Трудовой договор и дополнительные соглашения к нему;
- Договор о материальной ответственности;
- Ученический договор.

Кроме того, после получения электронного документа, каждая из сторон обязана подтвердить его получение в срок, определенный на локальном уровне.

v. **Прекращение трудовых отношений**

В настоящее время работодатели могут предусмотреть дополнительные основания увольнения дистанционных работников непосредственно в трудовом договоре.

Но с момента вступления Закона в силу, такая возможность **исключается**. Однако, устанавливаются **два дополнительных основания увольнения**:

- **Невзаимодействие** с работодателем **более двух рабочих дней подряд** с момента поступления запроса работодателя без уважительных причин;
- **Изменение местности** выполнения трудовой функции, если это влечет **невозможность исполнения работником трудовых обязанностей** на прежних условиях (данное основание применяется только к постоянным дистанционным работникам).

Надеемся, предоставленная информация окажется для Вас полезной. Если кто-то из Ваших коллег также хотел бы получать наши информационные письма, пожалуйста, направьте нам его электронный адрес в ответ на это сообщение. Если Вы хотите больше узнать о нашей **Практике Трудового права**, пожалуйста, сообщите об этом в ответном письме — мы будем рады направить Вам наши материалы.

Примечание: Обращаем Ваше внимание на то, что вся информация была взята из открытых источников. Автор данного письма не несет ответственность за последствия, возникшие в результате принятия решений на основе данной информации.

В случае возникновения вопросов, пожалуйста, свяжитесь с Партнером АЛРУД



**Ирина
Анюхина**

Партнер

Трудовое право

С уважением,
Юридическая фирма АЛРУД

E: ianyukhina@alrud.com