

Изменения в ТК РФ в части дистанционной (удаленной) работы

Обзор КПМГ | 16 декабря 2020 г.



С 1 января 2021 года законодательно закрепляется понятие удаленной работы, порядок временного перевода работника на такой режим работы, а также уточняются требования к условиям труда в режиме дистанционной (удаленной) работы.

8 декабря 2020 года был принят Федеральный закон № 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». Данный Федеральный закон вносит изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации в части положений главы 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников».

Основные изменения, внесенные в Трудовой кодекс РФ

- Введены понятия «удаленная работа» и «выполнение трудовой функции дистанционно», при этом понятия «дистанционная работа», «удаленная работа», «выполнение трудовой функции дистанционно» приравниваются друг к другу.
- Дистанционная (удаленная) работа может осуществляться не только на постоянной основе в течение всего срока действия трудового договора, как было предусмотрено ранее, но и временно – в течение определенного периода, не превышающего 6 месяцев, или периодически при условии чередования периодов дистанционной работы и работы на стационарном рабочем месте. Срок применения режима дистанционной работы устанавливается в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему.
- Работника можно временно перевести на дистанционную работу по инициативе работодателя только в установленных Кодексом случаях – например, катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, или в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Согласие работника на такой перевод не требуется.
- Отменена возможность установления работодателем в трудовом договоре дистанционного работника дополнительных оснований расторжения такого трудового договора, при этом трудовой договор дистанционного работника в общем случае может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более 2 рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя.
- Определены прочие нюансы взаимодействия работодателей и дистанционных (удаленных) работников.

Указанные выше изменения вступают в силу 1 января 2021 года.

Рекомендации КПМГ

С учетом закрепления в главе 49.1 Трудового кодекса РФ ряда новых обязанностей работодателя в отношении дистанционных работников, мы рекомендуем в срок до 1 января 2021 года проанализировать коллективные договоры, правила внутреннего трудового распорядка и иные локальные нормативные акты, регулирующие трудовые отношения и оплату труда, трудовые договоры и дополнительные соглашения к ним, и привести их в соответствие с вышеизложенными изменениями, внесенными в российское трудовое законодательство, с тем, чтобы в дальнейшем избежать возможных претензий и споров со стороны работников и контролирующих органов.

Как мы можем помочь?

Мы будем рады помочь Вам в проведении анализа вышеуказанных документов и определении необходимых изменений и дополнений к ним, а также в отношении иных вопросов, связанных с оформлением трудовых отношений и кадрового делопроизводства, включая вопросы переходе на электронный кадровый документооборот.

В случае возникновения вопросов по указанной тематике, пожалуйста, обращайтесь к нам.

Полезные ссылки

- [Работа с персоналом на фоне пандемии](#)
- [Электронный кадровый документооборот](#)
- [Страница Группы по оказанию услуг в области управления персоналом и налогообложения физических лиц](#)

Контакты



Ольга Юнусова

Директор
Управление персоналом
и налогообложение
физических лиц

oyunusova@kpmg.ru

kpmg.ru

Информация, содержащаяся в настоящем документе, носит общий характер и подготовлена без учета конкретных обстоятельств того или иного лица или организации. Хотя мы неизменно стремимся представлять своевременную и точную информацию, мы не можем гарантировать того, что данная информация окажется столь же точной на момент получения или будет оставаться столь же точной в будущем. Предпринимать какие-либо действия на основании такой информации можно только после консультаций с соответствующими специалистами и тщательного анализа конкретной ситуации.

© 2020 г. КПМГ. КПМГ означает АО «КПМГ», ООО «КПМГ Налоги и Консультирование», компании, зарегистрированные в соответствии с законодательством Российской Федерации, и КПМГ Лимитед, компанию, зарегистрированную в соответствии с Законом о компаниях (о. Гернси), 2008 г., участников глобальной организации независимых фирм КПМГ, входящих в KPMG International Limited, частную английскую компанию с ответственностью, ограниченной гарантиями своих участников. Все права защищены.

KPMG и логотип KPMG являются товарными знаками, используемыми по лицензии участниками глобальной организации независимых фирм КПМГ.