

В Трудовой кодекс Российской Федерации внесены изменения, касающиеся дистанционного осуществления трудовой деятельности

Согласно изменениям, внесенным в главу 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации, оформление выполнения работником трудовой функции дистанционно может осуществляться посредством заключения трудового договора или дополнительного соглашения к нему. Осуществлять трудовую деятельность дистанционно можно как на постоянной основе, так и временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически с чередованием периодов выполнения трудовой функции дистанционно и периодов выполнения трудовой функции на стационарном рабочем месте).

При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника.

В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору и позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

В качестве дополнительной гарантии оплаты труда установлено, что выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

Законом также работодателю предоставлена возможность временного перевода работников на дистанционную работу в исключительных случаях, а именно: в случае 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. При этом согласие работника на такой перевод, а также внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить

работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

Кроме того, установлены дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником:

- если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника);
- в случае изменения работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

Изменения вступают в силу с 01 января 2021 года.

Источник: сайт прокуратуры Московской области