

**КОММЕНТАРИЙ К ФЕДЕРАЛЬНОМУ [ЗАКОНУ](#) ОТ 08.12.2020 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"**

Президент РФ Владимир Путин подписал Федеральный [закон](#) N 407-ФЗ, регулирующий дистанционную работу. Документ вступает в силу с 1 января 2021 года. Какие права и обязанности получают "удаленные" работники и в каком случае работодатель имеет право расторгнуть договор с таким сотрудником? Рассмотрим подробно, какие изменения вносятся в трудовое законодательство.

Значительно скорректированы положения о дистанционной работе



Труд удаленщиков регулирует [гл. 49.1](#) ТК РФ. Для признания работы дистанционной сотрудник должен выполнять ее вне места нахождения работодателя и вне контролируемого им стационарного рабочего места. Стороны обычно взаимодействуют через Интернет и обмениваются электронными документами. Федеральный [закон](#) от 08.12.2020 N 407-ФЗ уточняет, детализирует и дополняет положения указанной [главы](#) Кодекса. Цель - повышение гибкости занятости физлиц и активизация применения информационно-

коммуникационных технологий в сфере труда. Поправки вступают в силу с 1 января 2021 года. Поговорим о наиболее значимых.

О "дистанционных" подвидах и многом другом

Теперь в [гл. 49.1](#) будет 3 типа дистанционной работы:

- постоянная (в течение всего срока действия трудового договора);
- временная (непрерывно выполняемая в рамках определенного срока, не превышающего 6 месяцев). Законодательное регулирование такого труда важно в том числе в условиях пандемии;
- комбинированная (чередование удаленки с "офисной" деятельностью). То есть появляется хорошая возможность "поиграть" с режимами занятости.

Четко оговорено, что при заключении, изменении и расторжении в электронном виде ряда документов работодатель использует УКЭП, а сотрудник - такую же подпись либо усиленную неквалифицированную ЭП. Речь о трудовых контрактах и допсоглашениях к ним, договорах о материальной ответственности и ученических. Что же до других документов, то порядок подтверждения их подлинности определяют сами стороны (закрепляя его, например, в трудовом договоре).

Главное, чтобы выбранный вариант позволял зафиксировать факт получения электронного документа ([ст. 312.3](#) ТК РФ). Смягчение связано с тем, что, по убеждению авторов [законопроекта](#), стоимость и порядок оформления квалифицированной электронной цифровой подписи ограничивают распространение дистанционного труда.

Коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым контрактом (допсоглашением к нему) устанавливаются, в частности:

- режим рабочего времени удаленщика. По мнению разработчиков поправок, подобная конкретизация важна, чтобы обеспечить право физического лица не быть круглосуточно на связи с работодателем, а отвечать на письма и звонки в определенные временные интервалы. Если же в упомянутых документах такой режим не закреплён, "физик" выбирает его по своему усмотрению. При этом в [ст. 312.4](#) Трудового кодекса РФ внесли важное уточнение - время взаимодействия удаленного специалиста с работодателем включается в рабочее;

- порядок передачи результатов труда и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя;
- условия и порядок вызова временного дистанционщика в офис;
- порядок предоставления постоянному удаленщику ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков. А временный дистанционщик претендует на отпуски в обычном порядке, согласно [гл. 19](#) ТК РФ.

Установлено, что выполнение сотрудником трудовых обязанностей дистанционно не может являться основанием для снижения ему зарплаты. Чиновники уже не раз подчеркивали - если продолжительность рабочего времени и нормы труда остались прежними, платить меньше удаленщику нельзя ([Разъяснения](#) Минтруда России от 23.03.2020, [Приложение](#) к Письму Роструда от 09.04.2020 N 0147-03-5). И вот схожее правило появилось непосредственно в Кодексе ([ст. 312.5](#) в ред. Закона N 407-ФЗ).

Новая [ст. 312.6](#) ТК РФ гласит: работодатель обеспечивает дистанционщика всем необходимым для выполнения им трудовой функции. С согласия или ведома нанимателя и в его интересах удаленщик вправе использовать свое или арендованное оборудование, программно-технические средства и т.д. Но тогда ему положены компенсация и возмещение понесенных расходов. Порядок, сроки и размеры, в которых работодатель выплачивает такие суммы сотруднику, определяются колдоговором, ЛНА, трудовым контрактом (допсоглашением к нему).

Уточнено, что при направлении дистанционщика для выполнения поручения в другую местность на него распространяется действие "командировочных" [ст. 166 - 168](#) главного трудового документа.

Как расстаться с удаленщиком?



Сейчас в Трудовом [договоре](#) РФ есть норма, позволяющая работодателям инициировать увольнение дистанционщиков по основаниям, предусмотренным трудовым договором. Из-за подобной формулировки в контракты с такими специалистами фирмы (ИП) зачастую включают свои основания для увольнения:

- отсутствие у работодателя достаточного объема заданий;
 - нецелесообразность дальнейшего сотрудничества;
 - производственная необходимость, определяемая работодателем;
- труд дистанционщика признан неэффективным;
 - изменение стратегии развития работодателя;
 - решение гендиректора о расторжении договора.

С 2021 года упомянутая [норма](#), являющаяся, по мнению разработчиков поправок, дискриминационной для удаленщиков, канет в Лету. Вместе с тем появляется новая [ст. 312.8](#) с допоснованиями прекращения трудового договора с удаленщиком. Одно из них - специалист без уважительной причины не взаимодействует с работодателем более двух рабочих дней подряд с момента поступления запроса от него (сторонам дано право установить более длительный срок).

Фактически это аналог увольнению обычного сотрудника за прогул. И еще. Расторгнуть контракт с постоянным дистанционщиком позволено, если он перебрался в другую местность, где не может трудиться на прежних условиях.

Появились правила "экстренной" удаленки



Трудовой кодекс дополнен [ст. 312.9](#), позволяющей работодателю временно переводить физлиц на удаленку в исключительных случаях (при катастрофе, производственной аварии, эпидемии и т.п., а также при принятии соответствующего решения органом власти).

Согласие человека на такой перевод не требуется. При этом его надо обеспечить всем необходимым для работы. Альтернативный вариант - компенсировать сотруднику использование своих (арендованных) средств труда и возместить понесенные им расходы. При надобности специалиста обучают особенностям применения ресурсов, рекомендованных или предоставленных компанией (ИП).

При этом надо принять ЛНА о временном переводе физлиц, содержащий в числе прочего:

- указание на причину, послужившую основанием для этого;
- список "перебрасываемых" сотрудников, срок их перевода;
- порядок обеспечения работников необходимым (или выплаты им компенсации и возмещения трат);
- порядок организации их труда, взаимодействия с ними, представления отчетов.

Вносить изменения в трудовой договор не нужно. По окончании срока перевода человеку необходимо предоставить прежнюю работу, и он обязан приступить к ее выполнению.

На период "переброски" сотруднику положены все гарантии, предусмотренные [гл. 49.1](#) Кодекса.

А если специфика работы не позволяет перевести гражданина на удаленку либо организация (ИП) не может обеспечить его ресурсами для дистанционного труда? Тогда период бездействия физического лица считается временем простоя по причинам, не зависящим от сторон. В силу [ст. 157](#) ТК РФ его оплачивают в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада), если только больший размер оплаты не предусмотрен ЛНА работодателя.

"Нормативные акты для бухгалтера", 2020, N 23

А.В. Веселов

Аудитор, к. э. н.

Подписано в печать

11.12.2020