Поправки к Трудовому кодексу РФ, регламентирующие работу дистанционных работников

​ С 1 января 2021 начали действовать поправки к Трудовому кодексу Российской Федерации (далее – ТК РФ). Глава 49.1 ТК РФ будет содержать новые правила, регламентирующие работу дистанционных работников.

    Закреплены новые виды дистанционной работы: временная и комбинированная (периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

    На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ.

    Установлены также дополнительные основания расторжения трудового договора, в частности работник без уважительной причины не выходит на связь более 2 рабочих дней подряд (работодатель может установить более длительный срок); либо постоянный «удаленщик» переехал в другую местность, из-за чего не может трудиться на прежних условиях. Еще одно важное нововведение – работодатель сможет по своей инициативе временно перевести персонал на дистанционную работу, однако это допускается только в случаях принятия органом государственной власти или местного самоуправления соответствующего решения; при угрозе жизни либо нормальным жизненным условиям населения или его части (например, при эпидемии).

    В таком случае в организации принимается локальный нормативный акт с учетом мнения первичного профсоюза. В документе следует закрепить причину, срок перевода, список работников и другую информацию.

Перевод работника на удаленную работу не может быть основанием для снижения заработной платы.