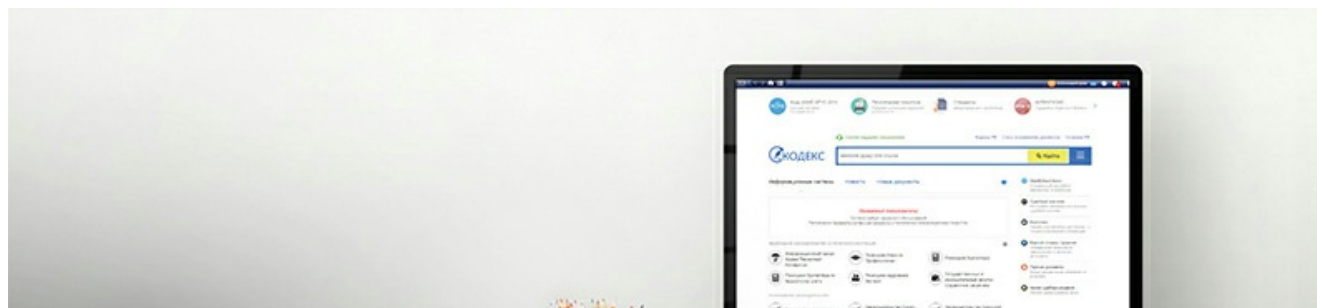


18.12.2020

Кодекс-info



Самое важное и интересное для бухгалтеров и юристов

Принят Закон об удаленной работе

Федеральным законом от 08.12.2020 N 407-ФЗ внесены изменения в Трудовой кодекс РФ, направленные на регулирование удаленной работы и вопросов, касающихся временного перевода работника на удаленную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях.

Как предусмотрено Законом N 407-ФЗ, трудовым договором или дополнительным соглашением к нему может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно:

- 1) на постоянной основе — в течение срока действия трудового договора;
- 2) временно:
 - непрерывно — в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к нему срока, не превышающего 6 месяцев;
 - периодически — при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и на стационарном рабочем месте.

Законом N 407-ФЗ определено, что трудовой договор и дополнительное соглашение к нему могут заключаться путем обмена между работником или лицом, поступающим на работу, и работодателем электронными документами. При заключении в электронном виде трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры и их расторжении путем обмена электронными документами необходимо будет использовать:

- усиленную квалифицированную электронную подпись работодателя;
- усиленную квалифицированную электронную подпись или усиленную неквалифицированную электронную подпись работника.

Если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, режим рабочего времени дистанционного работника будет устанавливаться им по своему усмотрению.

Кроме того, коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором или дополнительным соглашением к нему могут быть определены условия и порядок:

- вызова работодателем дистанционного работника, временно выполняющего дистанционную работу, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте;
- выхода дистанционного работника на работу по своей инициативе.

Как следует из Закона N 407-ФЗ, время взаимодействия дистанционного работника с работодателем подлежит включению в рабочее время.

Среди прочего Законом N 407-ФЗ отмечено, что выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

Кроме того, Законом N 407-ФЗ определены:

- особенности организации труда дистанционных работников;
- особенности охраны труда дистанционных работников;
- дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником.

Так, предусмотрено, что трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем более 2 рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя.

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, разрешено будет прекратить и в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это повлечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

Отдельно Законом N 407-ФЗ урегулирован порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях, к которым отнесены катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, землетрясение, эпидемия или эпизоотия и любые иные исключительные случаи, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

На период наличия вышеуказанных обстоятельств работник может быть временно

переведен на дистанционную работу по инициативе работодателя.

Кроме того, временный перевод может быть осуществлен и в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие работника на такой перевод не требуется.

Для указанных целей работодателю необходимо будет принять локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

- указание на обстоятельство (случай), послужившее основанием для принятия решения о временном переводе;
- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;
- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия решения о временном переводе);
- ряд иных сведений.

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по вышеуказанным основаниям вносить изменения в трудовой договор с работником не потребуется. При этом по окончании срока перевода работодатель обязан будет предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник — приступить к ее выполнению.

Дата вступления в силу — 01.01.2021 г.

А знаете ли вы?

Утвержден бланк согласия на сообщение о налоговой задолженности по электронной почте или СМС

Налоговые органы вправе один раз в квартал информировать плательщиков налогов, сборов, страховых взносов и налоговых агентов о наличии недоимки и (или) задолженности посредством СМС-сообщений и (или) электронной почты при условии получения их согласия на такое информирование (п.7 статьи 31 НК РФ).

Бланк указанного согласия, его электронный формат, а также порядки заполнения и представления утверждены приказом ФНС России от 06.07.2020 N ЕД-7-8/423@.

Согласие может быть представлено на бумажном носителе (лично или через представителя), направлено по почте заказным письмом, передано в электронной форме по ТКС или через личный кабинет налогоплательщика.

Юридические лица могут представить согласие в налоговый орган по месту нахождения организации (по месту учета в качестве крупнейшего налогоплательщика), физические лица (в том числе ИП) — в налоговый орган по месту жительства или в любой другой налоговый орган по выбору (за исключением межрегиональных инспекций по крупнейшим налогоплательщикам и специализированных налоговых инспекций).

Можно отметить, что бланк согласия содержит позицию, обязывающую налогоплательщика своевременно сообщать о смене номера телефона или адреса электронной почты. Однако как это сделать, приказом ФНС России от 06.07.2020 N ЕД-7-8/423@ не уточняется.

Несвоевременная или неполная уплата налогов и непогашение задолженностей ведёт к пени и штрафам.

Также в случае неуплаты или неполной уплаты налога в установленный срок возможна блокировка счетов (п.1 ст.46 НК РФ).

Так что, с одной стороны, в интересах налогоплательщика получать такое информирование.

С другой стороны, что будет в случае отказа налогоплательщика подписать такое согласие, пока не ясно. Можно предположить, что налоговики изобретут способ получать такое согласие формально. Это может быть «принудительная галочка» на сайте: пока не нажмешь ее, дальше не продвинешься. Или обязательное подписание согласия при визите в ИФНС или МФЦ, как это происходит с подписанием согласия на обработку персональных данных.

Чтобы избежать нежелательных штрафных санкций, контролируйте сроки для уплаты налогов при помощи сервиса «Налоговый календарь».

Воспользуйтесь уникальными возможностями систем «Кодекс», облегчающими вашу работу!

Попробовать бесплатно!



Список новых документов

© АО «Кодекс», 2020

Исключительные авторские и смежные права принадлежат АО «Кодекс».

Положение по обработке и защите персональных данных