# Об основных особенностях дистанционной работы

В соответствии с ч. 1 ст. 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

Согласно ч. 2 ст. 312.1 ТК РФ трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Соответственно, дистанционная работа предполагает выполнение трудовой функции не на территории работодателя и с использованием для взаимодействия работника и работодателя информационно-телекоммуникационных сетей и сетей связи, при этом такая работа может быть как постоянной, так и временной.

Следует отметить, что исходя из положений ст. 312.2 ТК РФ, дистанционная работа может осуществляться на основании трудового договора для вновь принимаемого работника на работу и на основании заключенного дополнительного соглашения к трудовому договору – для уже работающего работника.

В тоже время, взаимодействие между работодателем и работником в части, касающейся заключения и подписи трудового договора (дополнительного соглашения), ознакомления с локальными нормативными актами, может осуществляться как путем обмена электронными документами, так и в очном формате (ст. 312.2 ТК РФ).

В свою очередь, ТК РФ допускает временный перевод работника на дистанционную работу без его согласия 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, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления (ч.ч. 1, 2 ст. 312.9 ТК РФ).

Таким образом, на дистанционную работу может быть временно переведен работник без его

согласия в случае наступления исключительных обстоятельств, которые в целом можно охарактеризовать как форс-мажорные.

Однако, в силу ч. 7 ст. 312.9 ТК РФ если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно ч. 2 ст. 157 ТК РФ, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Необходимо учитывать, что выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы (ст. 312.5 ТК РФ).

В тоже время для дистанционных работников предусмотрены следующие особенности организации труда.

Так, в соответствии с ч. 1 ст. 312.6 ТК РФ работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Согласно ч. 2 ст. 312.6 ТК РФ дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Соответственно, на работодателя возлагается обязанность по обеспечению дистанционного работника соответствующим оборудованием, необходимым для выполнения трудовой функции, либо по компенсации затрат работника за использование собственного или арендованного оборудования.

Наряду с этим, в случае направления дистанционного работника в командировку на него распространяются общие гарантии, предусмотренные для других работников ст.ст. 166-168 ТК РФ (ч. 3 ст. 312.6 ТК РФ).

В свою очередь, на основании ст. 312.7 ТК РФ для дистанционных работников установлены также и особенности охраны труда, в соответствии с которым большая часть обязанностей работодателя на них не распространяется, если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Одновременно с этим, в силу ч. 1 ст. 312.8 ТК РФ помимо иных оснований, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с дистанционным работником 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 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, предусмотренным ч. 9 ст. 312.3 ТК РФ).

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях (ч. 2 ст. 312.8 ТК РФ).

Таким образом, для дистанционного работника предусмотрены как особенности в области охраны труда, так и дополнительные основания расторжения трудового договора.

В заключении, необходимо отметить, что несмотря на регулирование особенностей труда дистанционных работников со стороны законодательства, ТК РФ не содержит перечня должностей или иного списка работников, с которым можно заключить трудовой договор (дополнительное соглашение) о дистанционной работе. По нашему мнению, это сделано для большей свободы работодателя, при этом, исходя из положений трудового законодательства, можно заключить, что дистанционно может работать любой работник, которому это позволяет делать его трудовая функция.

Как следствие, работодателю следует самостоятельно определить должности, по которым возможно осуществление трудовой функции дистанционно.