

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА В ГОРОДЕ МОСКВЕ

ПИСЬМО

от 30 августа 2021 г. N 77/7-26342-21-ОБ/10-30862-ОБ/1366

Обращение, поступившее в Государственную инспекцию труда в городе Москве, рассмотрено в рамках полномочий и компетенции территориального органа федеральной инспекции труда.

По результатам рассмотрения разъясняем следующее.

В соответствии с 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).

При заключении трудового договора, в том числе о дистанционном труде, в качестве места работы указывается наименование работодателя, а не местонахождение работника. Трудовой кодекс не регулирует ситуацию, когда работник, заключивший трудовой договор о дистанционном труде, продолжает какое-то время работать в офисе.

Таким образом, привлечение работника к работе вне места расположения работодателя возможно по соглашению сторон путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору с указанием, что в течение конкретного периода работник выполняет свою трудовую функцию на удаленном рабочем месте как с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования (в том числе сети Интернет), так и без такового.

Включение в трудовой договор дополнительных условий о работе вне места расположения работодателя в связи распространением коронавируса не лишает работников гарантий, предусмотренных ТК РФ, в том числе по размеру получаемой ими заработной платы.

При неподписании дополнительного соглашения трудовые отношения продолжают в ранее установленном формате, если иное не предусмотрено нормативным правовым актом о введении ограничительных мер изоляционного характера.

В соответствии со ст. 352 ТК РФ каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются: самозащита работниками трудовых прав; защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами; государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; судебная защита.

Если Вы считаете, что Ваши права нарушены, Вы можете защищать их любым способом, не запрещенным законом.

Начальник отдела
С.Е.ПОГОРЕЛОВ
30.08.2021