

**Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 1 июня 2023 г.
N 14-6/ООГ-3853 О расторжении дополнительного соглашения
к имеющемуся трудовому договору в одностороннем порядке**

Вопрос: Во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до полутора лет работница вышла на работу на 0,4 ставки с дистанционным режимом работы. К имеющемуся трудовому договору заключили дополнительное соглашение о таком временном порядке работы сроком на 10 месяцев. После двух месяцев работы она получила от работодателя уведомление о том, что качество ее работы не соответствует требованиям организации и допсоглашение к трудовому договору расторгается. Вправе ли работодатель расторгнуть такое дополнительное соглашение в одностороннем порядке, учитывая, что дисциплинарные взыскания на работницу не налагались?

Ответ: Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России рассмотрел обращение, поступившее в электронном виде на официальный сайт Минтруда России (вх. от 24 мая 2023 г.), по вопросу дистанционного режима работы во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до полутора лет и по компетенции сообщает.

В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в обращении, не является разъяснением и нормативным правовым актом.

В соответствии со статьей 256 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) по заявлению женщины, отца ребенка, бабушки, деда, другого родственника или опекуна, фактически осуществляющего уход за ребенком, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

На основании части второй статьи 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);
- временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев);
- периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

Нормами трудового законодательства о дистанционном труде не предусмотрены иные сроки перевода работника на дистанционную работу.

Режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя) является обязательным условием для включения в трудовой договор (пункт 5 части второй статьи 57 ТК РФ).

По-видимому, в тексте предыдущего абзаца допущена опечатка. Имеется в виду абзац 6 части второй статьи 57 ТК РФ

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (статья 72 ТК РФ).

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (часть первая статьи 74 ТК РФ).

Таким образом, для изменения режима рабочего времени необходимо достижение согласия между работодателем и работником, за исключением случаев, связанных с изменением организационных или технологических условий труда.

Соответственно, в рассматриваемой ситуации дополнительное соглашение о работе в дистанционном режиме может быть расторгнуто раньше указанного в дополнительном соглашении срока, установленного в соответствии со статьей 312.1 ТК РФ, только по соглашению сторон трудового договора.

Дополнительно сообщаем, что порядок применения дисциплинарных взысканий установлен статьей 193 ТК РФ.

Заместитель директора
Департамента оплаты труда,
трудовых отношений и
социального партнерства

Т.В. Маленко