

**Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 10 августа 2023 г.
N ПГ/16633-6-1**

Вопрос: С апреля 2022 г. физлицо работает на новом месте. Работа осуществляется дистанционно, это условие оговаривалось при оформлении. В июне 2023 г. директор организации издал приказ о том, что работники на должности физлица переводятся на работу в офис на постоянной основе. С этим приказом знакомят под подпись. В случае отказа от перевода на работу в офис следует увольнение по причине отказа от продолжения работы.

Для физлица условие о дистанционной работе является основным в трудовом договоре. Может ли работодатель в таком порядке изменить условия работы, а в случае отказа уволить? Федеральная служба по труду и занятости, рассмотрев обращение, зарегистрированное 14 июля 2023 г., в пределах компетенции сообщает.

Согласно части первой статьи 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) 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.

Частью второй статьи 312.1 ТК РФ установлено, что 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). Из части третьей статьи 312.1 ТК РФ следует, что под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, указанные в части второй статьи 312.1 ТК РФ, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со статьей 312.9 ТК РФ.

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 (часть четвертая статьи 312.1 ТК РФ).

В соответствии с частью второй статьи 57 ТК РФ договор о дистанционной работе должен включать в себя обязательные условия, а также условия, устанавливаемые в соответствии с главой 49.1 ТК РФ.

Таким образом, трудовым договором дистанционному работнику может быть определено конкретное место выполнения должностных обязанностей (рабочее место) вне места нахождения организации.

Согласно абзацу третьему части второй статьи 22 ТК РФ работодатель обязан предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (статья 72 ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. Работодатель вправе в одностороннем порядке изменять условия трудового договора только в случае организационных или технологических изменений условий труда. При этом необходимо соблюдать процедуру, определенную в статье 74 ТК РФ.

Статьей 74 ТК РФ установлено, что 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.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

Вместе с тем в соответствии с пунктом 21 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 "О

применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" работодатель обязан, в частности, представить доказательства, подтверждающие, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда, например изменений в технике и технологии производства, совершенствования рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства, и не ухудшало положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения. При отсутствии таких доказательств прекращение трудового договора по пункту 7 части первой статьи 77 ТК РФ или изменение определенных сторонами условий трудового договора не может быть признано законным.

Согласно части первой статьи 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: государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (за защитой своих трудовых прав работник может обратиться в государственную инспекцию труда по месту нахождения работодателя); судебная защита (работник вправе обратиться в суд с учетом правил подведомственности и подсудности, установленных федеральным законом, за защитой нарушенных либо оспариваемых прав, свобод или законных интересов по месту нахождения работодателя либо по месту жительства работника).

Настоящее письмо не является правовым актом.

Начальник Правового
управления Роструда

Б.С. Гудко