

Место работы дистанционного работника

В соответствии с частью второй ст. 57 ТК РФ одним из обязательных условий трудового договора является условие о месте работы. Каких-либо исключений для трудовых договоров о дистанционной работе трудовое законодательство не устанавливает. Следовательно, в таких договорах также должно быть определено место работы (см., например, определение Новгородского облсуда от 05.06.2019 N 33-1509/2019).

Хотя в соответствии с позицией Верховного Суда РФ, приведенной в Обзоре, утвержденном 26.02.2014, под местом работы понимается расположенная в определённой местности (населенном пункте) конкретная организация, ее представительство, филиал, иное обособленное структурное подразделение, применение такого подхода к определению места работы дистанционных работников представляется не вполне корректным. Правовой смысл включения в трудовой договор условия о месте работы, на наш взгляд, заключается в том, чтобы обеспечить работнику возможность выполнять трудовую функцию на удобной для него территории, согласованной с работодателем, и получать в связи с этим установленные законом гарантии и компенсации, обусловленные работой в конкретной местности.

Таким образом, в ситуациях, когда работа выполняется в месте, отличном от места нахождения работодателя и его структурных подразделений, как в случае с дистанционной работой, в качестве места работы следует указывать фактическое место выполнения трудовой функции. Специалисты Роструда и Минфина России также указывают на тот факт, что местом работы дистанционного работника является место его нахождения (место исполнения трудовых обязанностей) (см. письмо Роструда от 07.10.2013 N ПГ/8960-6-1, ответы Роструда; письма Минфина России от 14.04.2014 N 03-03-06/1/16788, от 08.08.2013 N 03-03-06/1/31945). Указание в качестве места работы адреса организации будет неверным (консультация Роструда).

С учетом приведенного Верховным Судом РФ определения представляется достаточным конкретизировать место работы до населенного пункта; указывать полный адрес не требуется (см. консультацию Роструда).

Согласно части четвертой ст. 312.1 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. Таким образом, дистанционные работники имеют право на те же гарантии и компенсации, зависящие от места их работы (повышенная оплата труда, дополнительный отпуск, сокращенная продолжительность рабочего времени и т.д.), что и все прочие работники в установленных законом случаях (см. консультации Роструда). Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы (ст. 312.5 ТК РФ). Заработная плата дистанционного работника не может быть ниже минимума, установленного в том субъекте РФ, где расположено его место работы (консультация Роструда).

Установление места работы в трудовом договоре налагает обязательства и на работника: формально свою трудовую функцию он может выполнять только в этом месте. Если дистанционный работник намеревается постоянно или временно работать в другом населенном пункте, это предполагает необходимость изменения условий трудового договора, что согласно ст. 72 ТК РФ невозможно без согласия работодателя (см. определения Третьего КСОЮ от 16.03.2020 N 8Г-2304/2020, от 22.01.2020 N 8Г-

4366/2019, Свердловского облсуда от 10.11.2020 N 33-14961/2020, консультацию Роструда).