

Охрана труда дистанционных работников

Согласно ст. 312.7 ТК РФ в целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами седьмым, восьмым и девятнадцатым и двадцать первой части второй ст. 212 ТК РФ, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные настоящим ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются, если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Таким образом, на работодателя по умолчанию возлагаются следующие обязанности в области охраны труда дистанционных работников:

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц контролирующих органов и рассмотрение представлений органов общественного контроля;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем.

По мнению специалистов Минтруда России (см. письмо от 26.02.2021 N 15-2/ООГ-493), работодатель обязан ознакомить дистанционного работника с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами только в случае их рекомендации или предоставления. В остальных случаях положения, связанные с проведением инструктажей и обучения по охране труда, на дистанционных работников не распространяются, если иное не предусмотрено трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. На отсутствие обязанности работодателя проводить вводный, первичный и повторные инструктажи, если работодатель не обеспечивает или не рекомендует дистанционному работнику оборудование и средства для работы, указывает и Роструд (см. ответы, размещенные на информационном портале "Онлайнинспекция.РФ").

Как поясняют специалисты Роструда, ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем, может осуществляться путем обмена электронными документами.

Иногда встречается мнение о том, что ознакомление дистанционного работника с требованиями охраны труда означает необходимость проведения инструктажа (вводного,

первичного и повторного). Однако проведение инструктажа по охране труда является самостоятельной обязанностью работодателя, которая установлена абзацем восьмым части второй ст. 212 ТК РФ и в ст. 312.7 ТК РФ не перечислена, в связи с чем, по нашему мнению, на дистанционных работников не распространяется. Не возложена на работодателя и обязанность проводить в отношении дистанционных работников обучение и проверку знаний требований охраны труда (решение Верховного Суда Республики Башкортостан от 16.03.2016 N 21-317/2016*(1)).

Отметим, что все сказанное справедливо лишь в отношении дистанционной работы, осуществляемой постоянно или временно непрерывно. При дистанционной работе, выполняемой периодически, работодатель обязан выполнять иные обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда, в частности, проводить для работников и для лиц, поступающих на работу, инструктаж по охране труда (см. ответ Роструда).

Обязанность работодателя организовывать проведение обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований закреплена в ст. 212 ТК РФ как одна из обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Не будучи упомянутой в ст. 312.7 ТК РФ, на дистанционных работников она по умолчанию не распространяется (см. консультации Роструда). Соответственно, проводить медосмотр дистанционного работника за счет средств работодателя необходимо, только если это предусмотрено трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Освобождение работодателя от обязанности организовывать в отношении дистанционных работников в том числе и те медосмотры, которые проводятся в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний, оправданно в ситуации, когда такие работники в силу специфики их труда не могут создать угрозы здоровью третьих лиц, на что обращает внимание и Роструд. Однако в последнее время трудовые договоры о дистанционной работе все чаще заключаются с работниками, в чьи обязанности, помимо прочего, входит, например, посещение торговых точек, управление автомобилем, контакт с продуктами питания и т. п. (с мерчендайзерами, агентами, торговыми и медицинскими представителями и др.). По мнению специалистов Роструда, в таких ситуациях на работодателей распространяется обязанность по проведению медосмотров работников в соответствии с частью второй ст. 213 ТК РФ.

*(1) В данном споре речь шла о применении части второй ст. 312.3 ТК РФ в редакции Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ, однако содержание указанной нормы во многом идентично содержанию ныне действующей статьи 312.7 ТК РФ. Поэтому, полагаем, соответствующий подход применим и в настоящее время.