

Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника

Согласно части первой ст. 312.4 ТК РФ режим рабочего времени дистанционного работника может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к нему, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно. Если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению (часть вторая ст. 312.4 ТК РФ).

Таким образом, если обычно на сотрудников в отсутствие индивидуальных правил в трудовом договоре распространяется режим рабочего времени, установленный правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 57, ст. 100 ТК РФ), то для дистанционных работников отсутствие в их трудовом договоре условия о режиме работы означает наличие права определять такой режим самостоятельно.

Дистанционному работнику может быть установлен любой режим рабочего времени, удовлетворяющий требованиям трудового законодательства, в том числе ненормированный рабочий день (см. консультации Роструда), неполное рабочее время (см. ответ Роструда).

Согласно ст. 91 ТК РФ работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. Исключений из этого правила для дистанционных работников закон не предусматривает (см. консультации Роструда). Вопрос о том, как при дистанционном характере работы обеспечить учет рабочего времени и, при необходимости, контроль за его использованием, решается работодателем самостоятельно. Например, в одном из документов, предусмотренных частью девятой ст. 312.3 ТК РФ, можно закрепить обязанность дистанционного работника использовать на компьютере специальное программное обеспечение для мониторинга пользовательской активности. Специалисты Роструда указывают на такой способ контроля, как обязательный выход работника на связь с работодателем в установленные трудовым договором часы.

Закон не устанавливает никаких дополнительных запретов или ограничений на привлечение дистанционных работников к работе в ночное время, в выходные и праздничные дни, к сверхурочной работе. Такое привлечение осуществляется по общим правилам, предусмотренным трудовым законодательством. Однако если дистанционный работник определяет режим рабочего времени самостоятельно и по собственной инициативе трудился за пределами нормы рабочего времени или в ночное время, по нашему мнению, это не порождает для работодателя обязанности по предоставлению работнику соответствующих гарантий и компенсаций.

Порядок предоставления отпуска дистанционному работнику зависит от вида дистанционной работы. Работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе, ежегодный оплачиваемый отпуск и иные виды отпусков предоставляются в порядке, определенном коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором в соответствии с ТК РФ и иными актами, содержащими нормы

трудового права (часть четвертая ст. 312.4 ТК РФ). Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 ТК РФ (часть пятая ст. 312.4 ТК РФ).