

Содержание трудового договора о дистанционной работе

Требования к содержанию договора о дистанционной работе диктуются как общими для всех трудовых договоров положениями ст. 57 ТК РФ, так и специальными нормами главы 49.1 ТК РФ. По этой причине трудовой договор с дистанционным работником имеет некоторые особенности.

Прежде всего, по смыслу абзаца восьмого части второй ст. 57 ТК РФ в тексте такого трудового договора должно быть прямо указано, что работа носит дистанционный характер (см. консультации Роструда).

Из части второй ст. 312.1 ТК РФ следует, что стороны могут установить дистанционный характер работы работника при заключении с ним трудового договора или после приема на работу путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в которых содержатся соответствующие условия.

В соответствии с абзацем вторым части 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.

Согласно абзацу девятому части второй ст. 57 ТК РФ обязательной для включения в трудовой договор является информация об условиях труда на рабочем месте. Никаких исключений из этого правила для договоров о дистанционной работе трудовое законодательство также не делает. Однако соответствующей информацией работодатель не располагает, поскольку в силу ч. 3 ст. 3 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ специальная оценка условий труда дистанционных работников не проводится. Специалисты Роструда предлагают указать на это непосредственно в тексте трудового договора с дистанционным работником для соблюдения требования ст. 57 ТК РФ.

Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника является возможным, но не обязательным условием трудового договора (см. часть первую и часть вторую ст. 312.4 ТК РФ). В трудовом договоре о временной дистанционной работе можно закрепить продолжительность и (или) периодичность выполнения трудовой функции дистанционно (часть первая ст. 312.4 ТК РФ); условия и порядок вызова работника для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу дистанционного работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных ст. 312.9 ТК РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте (часть третья ст. 312.4 ТК РФ).

Глава 49.1 ТК РФ предусматривает включение в трудовой договор о дистанционной работе следующих специальных условий, если они не установлены в коллективном договоре, локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

- порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя (часть девятая ст. 312.3 ТК РФ);
- форма взаимодействия дистанционного работника и работодателя, отличная от обмена электронными документами (часть вторая ст. 312.3 ТК РФ), и порядок подтверждения

действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации при взаимодействии в установленной форме, отличной от обмена электронными документами (часть четвертая ст. 312.3 ТК РФ);

- срок направления подтверждения получения электронного документа при осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами (часть третья ст. 312.3 ТК РФ);

- форма ознакомления (отличная от письменной формы и от обмена электронными документами) с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью и дистанционного работника, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями, иными документами, в отношении которых законодательством предусмотрено их оформление на бумажном носителе и ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под подпись (часть пятая ст. 312.3 ТК РФ);

- отличная от формы электронного документа форма обращения дистанционного работника к работодателю с заявлением, предоставления работодателю объяснения либо другой информации (часть шестая ст. 312.3 ТК РФ);

- порядок предоставления работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков (часть четвертая ст. 312.4 ТК РФ);

- порядок, сроки и размеры компенсации за использование с согласия или ведома работодателя принадлежащих дистанционному работнику или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещения расходов, связанных с их использованием (часть вторая ст. 312.6 ТК РФ).

В трудовом договоре с дистанционным работником могут быть предусмотрены дополнительные обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, помимо перечисленных в ст. 312.7 ТК РФ, а также иные дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (часть третья ст. 57 ТК РФ).