**Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 июня 2023 г. N 14-6/ООГ-4013 Об изменении условий трудового договора об установлении дистанционного режима работы и правомерности действий работодателя**

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел в пределах компетенции письмо с запросом о консультировании по вопросам изменения условий трудового договора об установлении дистанционного режима работы и правомерности действий работодателя, поступившее на [официальный сайт](https://mintrud.gov.ru/) Минтруда России в электронной форме, и сообщает.

В соответствии с [Положением](https://base.garant.ru/70192438/742dc84561ef2c86a147c816b6d9e3c3/#block_1200) о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным [постановлением](https://base.garant.ru/70192438/) Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 610 (далее - Положение), Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Данное мнение Минтруда России не является разъяснением и нормативным правовым актом.

В силу [статьи 356](https://base.garant.ru/12125268/f1a830178d95fe64ed4df664ef984d66/#block_356) трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляет федеральная инспекция труда.

Таким образом, работник, работодатель вправе обратиться в Федеральную службу по труду и занятости (Роструд) и ее территориальные органы за предоставлением государственной услуги по информированию и консультированию работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном [административным регламентом](https://base.garant.ru/73175228/53f89421bbdaf741eb2d1ecc4ddb4c33/#block_1000) предоставления вышеназванной государственной услуги (утвержден [приказом](https://base.garant.ru/73175228/) Роструда от 23 августа 2019 г. N 230).

Кроме того, согласно [пункту 7](https://base.garant.ru/70192438/742dc84561ef2c86a147c816b6d9e3c3/#block_1007) Положения Минтруд России в установленной сфере деятельности не вправе осуществлять функции по контролю и надзору, кроме случаев, устанавливаемых указами Президента Российской Федерации или постановлениями Правительства Российской Федерации.

В соответствии со [статьей 354](https://base.garant.ru/12125268/23b42d32cbc0f81b286ed59c5f5092ef/#block_354) ТК РФ проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, также возложено на Роструд и его территориальные органы.

Если работник полагает, что в отношении него были допущены нарушения трудового законодательства, он вправе обратиться в территориальный орган Федеральной службы по труду и занятости - Государственную инспекцию труда в субъекте Российской Федерации по месту нахождения работодателя или через [официальный сайт](https://rostrud.gov.ru/) Федеральной службы по труду и занятости (https://rostrud.gov. ru/inspections/) с заявлением о допущенных нарушениях с указанием полного наименования и адреса работодателя, либо в суд.

Полагаем, правомерность действий работодателя может быть установлена вышеуказанными органами с учетов всех обстоятельств дела.

Дополнительно информируем.

Согласно [части второй статьи 312.1](https://base.garant.ru/12125268/e972bd5788e2295f36efb5d8790fda0b/#block_321022) ТК РФ 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).

Таким образом, по общему правилу режим дистанционной (удаленной) работы может быть установлен только при взаимном согласии сторон трудового договора. Норм, обязывающих работодателя применить в отношении какого-либо работника режим дистанционной работы либо запретить ему такой режим, [ТК](https://base.garant.ru/12125268/) РФ не содержит.

Следует учитывать, что в силу содержания трудовой функции, семейных и иных обстоятельств конкретного работника, организационно-технических условий у работодателя, а также требований нормативных правовых актов по организации деятельности конкретной организации режим дистанционной работы не всегда может быть установлен. Соответствующее решение принимается работодателем с учетом конкретных обстоятельств обстановки.

Вместе с тем согласно [статье 72](https://base.garant.ru/12125268/ca02e6ed6dbc88322fa399901f87b351/#block_72) ТК РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора (в письменной форме), за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ ([части вторая](https://base.garant.ru/12125268/3ac9560467d3746ca4a116bf017a87ed/#block_72022) и [третья статьи 72.2](https://base.garant.ru/12125268/3ac9560467d3746ca4a116bf017a87ed/#block_72023), [статья 74](https://base.garant.ru/12125268/a293b837c00eadeaea9c90c1f7b4f466/#block_74)).

Так, [статья 74](https://base.garant.ru/12125268/a293b837c00eadeaea9c90c1f7b4f466/#block_74) ТК РФ допускает изменение по инициативе работодателя определенных сторонами условий трудового договора (за исключением трудовой функции работника) по причинам, связанным с изменениями организационных или технологических условий труда. Данная статья устанавливает правила изменения условий трудового договора, а также последствия отказа работника от работы в новых условиях (прекращение трудового договора в соответствии с [пунктом 7 части первой статьи 77](https://base.garant.ru/12125268/06f5cbc2c7200d022e7e6140a05065d6/#block_777) ТК РФ).

Примерный перечень причин, позволяющих работодателю принять соответствующее решение об изменении условий трудового договора, указан в [части первой статьи 74](https://base.garant.ru/12125268/a293b837c00eadeaea9c90c1f7b4f466/#block_7401) ТК РФ и [пункте 21](https://base.garant.ru/12134976/91f60e4e5c95c477df519611386e5035/#block_21) Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2. Данный перечень является открытым и носит оценочный характер.