

Вопрос: Работник проживает в г. Твери и дистанционно работает в московской организации. В марте ему прислали уведомление о сокращении численности в организации. Вакансии для дистанционной работы отсутствуют, но имеются вакансии по аналогичной должности с условием работы в московском офисе. Должен ли работодатель предложить работнику такие вакансии перед сокращением?

Ответ:

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ПИСЬМО
от 12 апреля 2023 г. N 14-6/ООГ-2696**

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 вопросу увольнения дистанционного работника в связи с сокращением численности или штата работников организации, поступившее на официальный сайт Минтруда России в электронной форме, и сообщает.

В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

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

В силу статьи 356 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс) 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 предоставления вышеназванной государственной услуги (утвержден приказом Роструда от 23 августа 2019 г. N 230).

Дополнительно информируем.

Согласно части четвертой статьи 312.1 Кодекса на дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 Кодекса.

Так как данная глава не содержит норм, устанавливающих особенности прекращения трудового договора с дистанционным работником в случае сокращения численности или штата работников организации, увольнение дистанционного работника в таком случае, полагаем, осуществляется в общем порядке.

В соответствии с частью второй статьи 57 Кодекса обязательным для включения в трудовой договор является условие о месте работы. В случае когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его

местонахождения.

Согласно пункту 2 части первой статьи 81 Кодекса трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

В соответствии с частями первой и второй статьи 180 Кодекса при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 Кодекса. При этом о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под подпись не менее чем за два месяца до увольнения.

Частью третьей статьи 81 Кодекса установлено, что увольнение в случае сокращения численности или штата работников допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Заместитель директора Департамента
оплаты труда, трудовых отношений
и социального партнерства
А.В.ФРОЛОВА

12.04.2023
