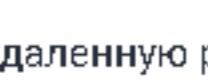




Надомная работа

[С ответом](#)

Перешли на удаленную работу через подписание доп соглашения. Мне выдали ноутбук для работы и сим-карту. Сим-карта необходима для авторизации во внутренней системе компании. При этом не выдали мобильного телефона, чтобы можно было ей воспользоваться и не предупредили о том, что мне понадобится мобильный телефон. На мои вопросы о том, выдадут ли мне служебное мобильное устройство или компенсируют ли мне покупку моего, я получала ответ от представителя работодателя, что телефон мне не положен по грейду, и вообще вокруг остальные используют личные устройства и все хорошо, не жалуются. Я была вынуждена приобрести мобильное устройство за свой счет, чтобы иметь возможность осуществлять свои трудовые функции. В трудовой договоре никакого порядка компенсаций не прописано, как и того, что я должна использовать личные устройства в рабочих целях. Подскажите, правомерно ли это? Куда следует обратиться?

Ответ:

Работодатель обязан обеспечивать дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. Работник обязан использовать в работе предоставленное оборудование.

В локальном нормативном акте работодатель вправе установить перечень оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, которыми должны быть обеспечены дистанционные работники. Данный перечень определяет работодатель.

При этом дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать собственные (арендованные) указанные оборудование и средства. В этом случае работодатель:

- выплачивает работнику компенсацию за использование оборудования и средств;
- возмещает ему расходы, связанные с их использованием, в т.ч. на оплату электроэнергии и т.п.

Срок и порядок выплаты компенсации должны быть предусмотрены трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, также могут быть предусмотрены локальным нормативным актом.

Размер компенсации устанавливается либо локальным нормативным актом по усмотрению работодателя, либо коллективным или трудовым договором по соглашению.

Если Вы не согласны с действиями, решениями работодателя, Вы вправе обратиться с соответствующей жалобой в территориальный орган Роструда - государственную инспекцию труда (в том числе через данный ресурс), а также в суд.

Правовое обоснование:

Статья 312.6 Трудового кодекса РФ устанавливает, что работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Согласно ст. 352 ТК РФ каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

В соответствии со ст. 353 ТК РФ федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется Федеральной службой по труду и занятости (Роструд) и ее территориальными органами (государственными инспекциями труда).

При этом необходимо иметь в виду, что государственный инспектор труда не вправе выдавать работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению, по искам, принятым к рассмотрению судом, или вопросам, по которым имеется решение суда (ч. 2 ст. 357 ТК РФ). Таким образом, подавая иск в суд, работник утрачивает возможность защиты своих трудовых прав посредством обращения в государственную инспекцию труда.

Статья 391 ТК РФ устанавливает, что непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника.

Согласно ст. 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у работодателя по последнему месту работы.

За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

Ответ:

Работодатель обязан обеспечивать дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. Работник обязан использовать в работе предоставленное оборудование.

В локальном нормативном акте работодатель вправе установить перечень оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, которыми должны быть обеспечены дистанционные работники. Данный перечень определяет работодатель.

При этом дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать собственные (арендованные) указанные оборудование и средства. В этом случае работодатель:

- выплачивает работнику компенсацию за использование оборудования и средств;
- возмещает ему расходы, связанные с их использованием, в т.ч. на оплату электроэнергии и т.п.

Срок и порядок выплаты компенсации должны быть предусмотрены трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, также могут быть предусмотрены локальным нормативным актом.

Размер компенсации устанавливается либо локальным нормативным актом по усмотрению работодателя, либо коллективным или трудовым договором по соглашению.

Если Вы не согласны с действиями, решениями работодателя, Вы вправе обратиться с соответствующей жалобой в территориальный орган Роструда - государственную инспекцию труда (в том числе через данный ресурс), а также в суд.

Правовое обоснование:

Статья 312.6 Трудового кодекса РФ устанавливает, что работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Согласно ст. 352 ТК РФ каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

В соответствии со ст. 353 ТК РФ федеральный государственный надзор за соблюдением трудового

законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется Федеральной службой по труду и занятости (Роструд) и ее территориальными органами (государственными

инспекциями труда).

При этом необходимо иметь в виду, что государственный инспектор труда не вправе выдавать работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению, по искам, принятым к рассмотрению судом, или вопросам, по которым имеется решение суда (ч. 2 ст. 357 ТК РФ). Таким образом, подавая иск в суд, работник утрачивает возможность защиты своих трудовых прав посредством обращения в государственную инспекцию труда.

Статья 391 ТК РФ устанавливает, что непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника.

Согласно ст. 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о

трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у работодателя по последнему месту работы.

За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.