

Дистанционный труд

По мнению работника, характер его работы представлял из себя дистанционный труд. Однако в трудовом договоре данное условие не прописано. Работник занимал должность регионального менеджера по продажам, в свои рабочие дни находился за границей, где нет клиентов, с которыми он мог бы работать. В связи с этим был уволен за прогул.

Суд посчитал увольнение законным.

«Руководствуясь положениями статьи 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации, суд сделал вывод об отсутствии доказательств, подтверждающих факт выполнения истцом дистанционной работы. Трудовой договор, заключенный между сторонами, как это следует из требований указанной статьи, с включением условия о дистанционной работе, подписанный как истцом, так и ответчиком, не заключался. При этом наличие электронной переписки между сторонами не свидетельствует о наличии соглашения с работодателем о дистанционном характере работы.

Приведенные в апелляционной жалобе доводы о том, что характер сложившихся отношений с работодателем не исключал его пребывания за пределами Российской Федерации, судебная коллегия считает необоснованными, поскольку условие о дистанционном выполнении истцом трудовых обязанностей трудовым договором, заключенным между сторонами, не предусмотрено. Доказательств, что пребывая на территории иностранного государства, истец действовал в интересах работодателя, не представлено».

(Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 15.03.2018 по делу № 33-3875/2018)

Данных о том, что истец был принят на дистанционную работу, в материалы дела не представлено. Как следует из представленных копий заявления М.Р. о приеме на работу и приказа о приеме М.Р. на работу (л.д. 109, 110 том 1) работник был принят на работу в ООО фирма "Меркурий". При этом указанные документы не могут служить доказательством о том, что М.Р. принят для работы дистанционно, поскольку из указанных документов данного обстоятельства не усматривается.

В соответствии с приведенным выше законодательством и в нарушение положений ст. 56 ГПК РФ, М.Р. не представлено доказательств, что он являлся дистанционным работником ООО фирма "Меркурий".

Суд первой инстанции обоснованно не принял в качестве доказательства договоренности работодателя и истца о дистанционной работе показания, допрошенного в суде первой инстанции свидетеля, поскольку между истцом и работодателем не был заключен договор о дистанционной работе, а также в действующий трудовой договор не были внесены соответствующие изменения, письменных доказательств обратного суду не представлено.

Утверждение истца о том, что он отсутствовал на рабочем месте в связи с тем, что был принят на работу дистанционно, не может служить основанием уважительности причин отсутствия истца на рабочем месте, поскольку доказательств данному факту материалы дела не содержат и в ходе рассмотрения дела данные обстоятельства не установлены.

	<p><i>(Апелляционное определение Саратовского областного суда от 30.05.2019 по делу № 33-4279/2019)</i></p>
<p>Увольнение дистанционного работника за прогул</p>	<p>С работником был заключен трудовой договор о дистанционной работе, по условиям которого работник должен был выполнять свою трудовую функцию по месту своего жительства, а также обязался в рабочие дни с 9 до 18 часов быть доступным для обращений со стороны работодателя с использованием предусмотренных средств связи. В нарушение данного договора работник в течение нескольких дней на связь с работодателем не выходил, еженедельные отчеты и план работ на следующую неделю не предоставлял. Работодатель посчитал такие действия работника прогулом и произвел увольнение по соответствующей статье.</p> <p>Суд же посчитал, что факт отсутствия работника не доказан: по его месту жительства никто из представителей работодателя не выезжал, иных попыток установить действительное отсутствие работника (кроме телефонных звонков) не предпринималось. А значит, увольнение признано незаконным.</p> <p><i>(Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Волгоградского областного суда от 23 марта 2018 г. по делу № 33-3223/2018)</i></p>
<p>Основания для расторжения трудового договора</p>	<p>В трудовой договор с работником внесено изменение – установлен дистанционный характер работы и введено дополнительное основание для увольнения – нецелесообразность дальнейшего сотрудничества.</p> <p>По этому основанию работник был уволен.</p> <p>Суд оставил требования работника без удовлетворения в связи с пропуском срока обращения в суд с иском. По существу спора суд оценку не дал.</p> <p><i>(Апелляционное определение Ростовского областного суда от 07.08.2018 по делу № 33-13711/2018)</i></p> <p>От дистанционного сотрудника начальство требовало прикладывать фотографии к отчетам о работе. Он несколько раз не выполнил распоряжение, за что был в итоге уволен.</p> <p>Суд встал на сторону работника. Он вправе отказаться от выполнения поручений, которые не связаны с его непосредственными обязанностями. Сотрудника нельзя наказывать, даже если в должностной инструкции есть общее требование: "выполнять распоряжения руководства".</p> <p><i>(Постановление Президиума Хабаровского краевого суда от 08.04.2019 № 44з-44/2019)</i></p> <p>«Пункт 5.2 трудового договора содержит исчерпывающий перечень оснований для его расторжения, среди которых имеются как общие основания, установленные трудовым законодательством, так и дополнительные основания, по которым работодатель вправе в одностороннем порядке расторгнуть трудовой договор по своей инициативе (п. 5.2.3), к которым относятся: <u>нарушение порядка или сроков представления работником отчета</u> (в соответствии с п. 3.1.4 настоящего трудового договора); <u>изменение стратегии развития работодателя</u>.</p> <p><...> само по себе включение ответчиком двух оснований расторжения договора в приказ об увольнении и в уведомление не</p>

	<p>может свидетельствовать о незаконности увольнения истца, учитывая, что условиями трудового договора определена возможность его расторжения по своей инициативе работодателя как при нарушении порядка или сроков представления работником отчета, так и в связи с изменением стратегии развития работодателя. Как правильно указал суд, условия трудового договора не содержали запрета на применение двух и более оснований, предусмотренных трудовым договором для его расторжения по инициативе работодателя.</p> <p><...> надлежащее предоставление отчетов было согласовано в качестве существенного условия трудового договора, за нарушение которого была предусмотрена санкция в виде его расторжения, соответственно, данный вид нарушения являлся основанием для расторжения трудового договора с истцом <...>».</p> <p><i>(Апелляционное определение Московского городского суда от 12.04.2017 № 33-4427/2017)</i></p>
<p>Увольнение дистанционного работника в связи с изменением условий трудового договора (ст. 74 ТК РФ)</p>	<p>Компания уволила сотрудницу, с которой был заключен трудовой договор о дистанционной работе. Причиной увольнения стал отказ работника переходить на стационарное место работы в офис. Необходимость такого перевода возникла в связи с созданием в компании нового структурного подразделения в составе 2-х штатных единиц. Дистанционного сотрудника решили перевести на стационарное место работы в офис и передать ему в подчинение сотрудника.</p> <p>Суд такое увольнение признал незаконным — работодатель не смог представить доказательств того, что после реорганизации трудовая функция дистанционного работника изменилась настолько, что потребовалось его присутствие в офисе. Работодатель не доказал, что условие о дистанционной работе нельзя было сохранить. Сотрудник изначально выполнял свои обязанности удаленно и в результате реорганизации они не изменились.</p> <p><i>(Апелляционное определение Московского городского суда от 04.04.2019 по делу № 33-14969/2019)</i></p>