**Судебная практика по дистанционной работе**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Рабочее место** | | |
| Апелляционное определение СК по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 26 января 2021 г. по делу N 33-1596/2021 | **Дистанционная работа не требует определенного рабочего места**  В настоящем случае **нерабочие дни были установлены**[**Указом**](https://internet.garant.ru/#/document/73793643/entry/0)**Президента РФ** N 206, N 239, при этом организация ответчика не относится к тем организациям, на которые действие данного указа не распространяется, в связи с чем **Топилин А.А. был вправе не исполнять трудовые обязанности, установленные трудовым договором в период нерабочих дней.**  Таким образом, **дистанционный (удаленный) характер работы не предполагает закрепления определенного места работы**, в связи с чем доводы апелляционной жалобы о самовольной смене Топилиным А.А. места удаленной работы подлежат отклонению. | В пользу работника |
| Определение СК по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 16 декабря 2021 г. по делу N 8Г-23497/2021[88-21596/2021] | **Не выход в Skype или в корпоративную систему не доказывает отсутствие на рабочем месте**  Судами указанные положения закона применены **неправильно**, так приходя к выводу о том, что у работодателя имелись основания **для вывода об отсутствии истца на рабочем месте, указанном в дополнительном соглашении от 22 апреля 2020 г, без уважительной причины**, **поскольку Ф.А.В. в течение всего вышеуказанного рабочего времени 30 декабря 2020 г, 31 декабря 2020 г, 11 января 2021 г, 12 января 2020 г. не входил в систему "КУРС",** **и кроме того, не участвовал в ежедневном утреннем оперативном совещании, проводимом посредством Skype,** суды не дали оценку имеющимся в деле сведениям о входе истца в систему "КУРС" за период с 22 апреля 2020 г. по 12 января 2021 г, из которых усматривается, что на протяжении указанного периода имелись дни когда истец не входил в указанную систему, либо входил на несколько минут (2, 5, 9 минут) (л.д. 126-154, т. 1), **суды не установили какие трудовые обязанности при удаленном доступе истец должен был исполнять в остальное рабочее время без использования системы КУРС, как истцом исполнялись трудовые обязанности после 22 апреля 2020 г. по месту жительства или по месту нахождения работодателя или в соответствии с вышеуказанным графиком (в здании заводоуправления во вторник, среду, четверг с 08-00 часов по 17-15 часов, остальные дни удаленно по месту жительства).** Делая вывод о том, что истцом не представлены доказательства направления работодателю в спорный период отчета о проделанной им работе на дистанционном режиме, что было предусмотрено дополнительным соглашением от 22 апреля 2020 г, **суды не установили требовал ли работодатель предоставление таких отчетов в период с 22 апреля 2020 г. до 30 декабря 2020 г.** Ссылаясь на неучастие истца в ежедневном утреннем оперативном совещании, проводимом посредством Skype, **суды не дали оценки представленной переписке сообщениями**, из которой следует, что 29 июня 2020 г. П.М.А. сообщала, что каждое утро будет собирать всех кто на "удаленке" в скайп, **и 29 июня 2020 г. из 25 человек присоединились только пятеро. Оставлены без внимания судами и ссылки истца** на нарушение порядка привлечения его к дисциплинарной ответственности, **поскольку истребование у него работодателем письменных объяснений 12, 13, 14 января 2021 г. приходилось на период его временной нетрудоспособности,** **что запрещено законом,** поскольку положения [ч. 3 ст. 193](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/1933) ТК РФ специально исключают время болезни работника из срока применения дисциплинарного взыскания. | В пользу работника |
| Определение СК по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 17 июня 2021 г. по делу N 8Г-10850/2021[88-12668/2021] | **Изменение места работы при временной дистанционной работе возможно без согласия работника**  ДД.ММ.ГГГГ **работодателем был издан приказ** N/ОД о работе предприятия в условиях ограничительных мер из-за распространения COVID-19, согласно которому в целях обеспечения требований ФИО1 от ДД.ММ.ГГГГ N и ФИО2 от ДД.ММ.ГГГГ N-УМ "О внесении изменений в ФИО2 от ДД.ММ.ГГГГ N-УМ" постановлено перевести ООО "ТСК "Приоритет" **на особый режим работы; перевести на удаленную работу сотрудника бухгалтера-экономиста ФИО3,** *уведомить о переходе на удаленную работу; провести инструктаж о порядке и способах взаимодействий между сотрудниками, обеспечивающими работу предприятия в особом режиме и находящимися в офисе, оформить дополнительные соглашения к трудовым договорам сотрудников, направляемых на удаленную работу.*  ДД.ММ.ГГГГ **работодателем был издан приказ о возобновлении работы** ООО "ТСК "Приоритет" N/ОД, согласно которому на основании ФИО2 от ДД.ММ.ГГГГ N-УМ в редакции от ДД.ММ.ГГГГ постановлено возобновить работу ООО "ТСК "Приоритет" с ДД.ММ.ГГГГ, так как общество исключено из перечня компаний, которым прямо запрещена работа в период с 12 по 31 мая на территории города ФИО2. Постановлено, что директор по продажам светотехнической продукции ФИО7, **бухгалтер-экономист ФИО3, приостановка работы которых невозможна по производственно-техническим условиям и организационным причинам, в период с ДД.ММ.ГГГГ обязаны находиться на рабочих местах в офисе** и на производстве, о чем главному бухгалтеру поручено уведомить работников ДД.ММ.ГГГГ; изложены необходимые меры для соблюдения установленных мер осуществления трудовой деятельности в период пандемии.  Доводы истца о том, что по обоюдному согласию сторон был изменен режим труда работника с установлением **дистанционной работы, который не может быть изменен без ее согласия, судом отклонены, поскольку данный перевод не был постоянным.** | В пользу работодателя |
| Определение СК по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 21 декабря 2021 г. по делу N 8Г-24394/2021[88-22332/2021] | **Изменение места работы при дистанционной работе на постоянной основе, возможно только по ст. 74 ТК РФ**  27 января 2021 г. между истцом и ответчиком **было заключено соглашение** N14 к трудовому договору от 23 июня 2017 г, которым **предусмотрено выполнение трудовой функции частично дистанционно на постоянной основе**, установлен следующий режим работы: 6 часов в день работник выполняет работу дистанционно, 2 часа рабочего времени с 14:00 до 16:00 работник осуществляет работу по месту расположения офиса   апреля 2021 г. Слепченковой А.В. было вручено уведомление от 1 апреля 2021 г. об изменении с 5 апреля 2021 г. определенных сторонами условий трудового договора при продолжении работником работы без изменений трудовой функции.  От подписания дополнительного соглашения об изменении условий трудового договора истец отказалась.  Поскольку между сторонами было заключено дополнительное соглашение к трудовому договору N N от 27 января 2021 г, которым **стороны согласовали режим рабочего времени на постоянной основе, к спорным правоотношениям применяются правила, установленные**[**статьями 72**](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/72)**,**[**74**](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/74)**Трудового кодекса Российской Федерации.** Учитывая нарушение работодателем своевременного извещения работника об изменении существенных условий труда, отсутствия доказательств наличия причин, обусловливающих необходимость внесения изменений в трудовой договор, суд первой инстанции признал незаконным внесённое с 5 апреля 2021 г. уведомление.  Разрешая заявленные требования, дав верное толкование вышеназванным нормам [Трудового кодекса](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/0) Российской Федерации, суды первой и апелляционной инстанции пришли к обоснованному выводу о том, что работник Слепченкова А.В. **на основании дополнительного соглашения от 27 января 2021 г. на постоянной основе была переведена частично на дистанционную работу, а не временно**, в связи с чем, **для перевода работника на работу по месту нахождения работодателя требовалось соблюдение положений**[**статьи 74**](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/74)**Трудового кодекса Российской Федерации,** чего работодателем не было выполнено. | В пользу работника |
| **Споры о переводе на дистанционный труд** | | |
| Определение СК по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 22 сентября 2021 г. по делу N 8Г-13052/2021[88-13263/2021] | **Соглашение следует считать заключенным, если фактически оно было реализовано**  Руководствуясь статьями 49.1, [57](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/57), [61](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/61), [67](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/67), [113](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/113), [166](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/166), [167](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/167), [168](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/168), [237](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/237), [312.1](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/31201), [312.2](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/31202), [312.4](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/31204) Трудового кодекса Российской Федерации, разъяснениями [постановления](https://internet.garant.ru/#/document/12134976/entry/0) Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N2 "О применении судами Российской Федерации [Трудового кодекса](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/0) Российской Федерации", **установив на основании оценки представленных в материалы дела доказательств, что пребывание истца в спорный период в г. Москве не свидетельствует о ее направлении ответчиком в командировку**, **поскольку соответствующее** **распоряжение работодателем не издавалось, задание истцу работодателем не выдавалось, документы, связанные с командировкой, истцу ответчиком не оформлялись, при прекращении трудовых отношений о результатах командировки, в том числе расходовании денежных средств, выплаченных по утверждению представителя истца в счет иных расходов, связанных с командировкой (расходов на проезд, на наем жилья),** пришел к выводу об отмене решения суда первой инстанции и отказе в удовлетворении требований истца о взыскании с ответчика суточных за спорный период нахождения истца в г. Москве. **При этом судом апелляционной инстанции на основании** *анализа показаний свидетелей, факта аренды истцом жилого помещения в г. Москве на длительный срок, условий оплаты труда истца, возложенных на истца функциональных обязанностей, длительности пребывания истца г. Москве, при отсутствии со стороны работодателя претензий относительно отсутствия истца в рабочее время на рабочем месте, определенном условиями трудового договора (с учетом дополнительного соглашения к нему), выполнения ею трудовой функции,* **установлено,** что между сторонами **спора было фактически достигнуто и реализовано соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора,** в соответствии с которым истцом ее **трудовая функция выполнялась дистанционно.**  Соответственно, **следует считать заключенным и** **не оформленное в письменной форме соглашение сторон** об изменении определенных сторонами условий трудового договора, если работник приступил к работе в таких измененных условиях с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя**.** | В пользу работодателя |
| **Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 08.07.2021 N 88-9547/2021 по делу N 2-851/2020** | **Если организация является системообразующей, работодатель не обязан переводить работников на дистанционный режим работы**  «Согласно приложению N 2 к приказу N 161 от 12 мая 2020 года начальник юридической службы отнесен к перечню структурных подразделений, должностей, привлекаемых к работе в связи с необходимостью их непосредственного участия в обеспечении процессов производства.  Материалами дела подтверждается, что ООО "Когалымское УТТ" относится к организации обеспечивающей бесперебойную работу системообразующей организации - ООО "ЛУКОИЛ-Западная Сибирь", в связи с чем деятельность указанной организации также не приостанавливалась.  Судебная коллегия полагает, что с учетом установленных по делу обстоятельств, суды пришли к правильному выводу о том, что у работодателя не возникла обязанность по переводу К. на дистанционную работу.  Как верно указано судом первой инстанции, поскольку принятие решения о переводе работника на дистанционную работу относится исключительно к компетенции работодателя и принимается с учетом характера должностных обязанностей работника и возможности предоставить такую работу, само по себе наличие у работодателя возможности организовать работу дистанционно, перевод иных сотрудников на дистанционную форму работы вопреки доводам жалобы не свидетельствует о незаконности оспариваемого К. приказа об установлении ей рабочих дней.  Учитывая тот факт, что между К. и работодателем соглашение о переводе работника на дистанционную работу не заключалось, работодателем по собственной инициативе такое решение не принималось, установление ООО "Когалымское УТТ" К. рабочих дней согласно производственному календарю на 2020 год, выраженное в пункте 3 приказа от 12 мая 2020 года N 161, не свидетельствует о нарушении прав истца». | В пользу работодателя |
| **Апелляционное определение Московского городского суда от 04.04.2019 по делу № 33-14969/2019** | **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.  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. | В пользу работника |
| **Оплата труда, пособия** | | |
| Постановление Арбитражного суда Северо-Западного округа от 17 июня 2021 г. N Ф07-6681/21 по делу N А56-74494/2020 | **Право на пособие по уходу за ребенком сохраняется при работе дистанционно**  Удовлетворяя требования, **суд пришел к выводу о недоказанности Фондом,** что рабочий день в Обществе был сокращен формально, установленное сокращение продолжительности рабочего времени и **дистанционный режим работы не позволяли Петренко Е.А. продолжать осуществлять уход за ребенком в период с мая по октябрь 2019 года.**  Также судом учтено, что в период с февраля по апрель 2019 года продолжительность рабочего времени Петренко Е.А. в Обществе и ООО "МБС" не превышала 23 рабочих часа в неделю, из которых 8 часов в неделю она работала в Обществе дистанционно. **Фонд не представил доказательства** того, что Петренко Е.А. при наличии правовых оснований на получение пособия по основному месту работы *фактически не осуществляла в спорный период уход за своим малолетним ребенком, не имела возможности с учетом графика работы и характера трудовых отношений с работодателями в достаточной мере посвящать большую часть свободного времени уходу за ним.* Доказательства того, что отец ребенка, зарегистрированный в качестве индивидуального предпринимателя, не вел фактически предпринимательскую деятельность, осуществлял уход за ребенком в возрасте до 1,5 лет, в материалах дела также отсутствуют.  В данном случае **Фондом не доказано**, что утрата Петренко Е.А. части заработка в связи с сокращением рабочего времени для ухода за ребенком была минимальна в такой степени, **что выплата пособия в размере, установленном**[**частью 1 статьи 11.2**](https://internet.garant.ru/#/document/12151284/entry/1121)**Закона N 255-ФЗ, перестала являться для нее компенсацией утраченного заработка, а приобрела характер дополнительного материального стимулирования.**  Исходя из изложенного, суд кассационной инстанции считает, что **суды правомерно** удовлетворили требования Общества и **признали недействительными оспариваемые решения Фонда.** | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 14 октября 2021 г. по делу N 33-38651/2021 | **При работе дистанционно заработная плата за нерабочие дни сохраняется**  **С выводом суда об отсутствии оснований** **для взыскания заработной платы за период с 30.03.2020 по 30.04.2020** **судебная коллегия согласиться не может**, **поскольку он сделан без учета положений**[**Указов**](https://internet.garant.ru/#/document/73793643/entry/0)**Президента РФ** от 25.03.2020 N 206 "Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней", от 02.04.2020 N 239 "О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)", **устанавливающих дни с 30.03.2020 по 30.04.2020 нерабочими днями с сохранением за работниками заработной платы**, а также [Указов](https://internet.garant.ru/#/document/73711482/entry/0) Мэра Москвы от 05.03.2020 N 12-УМ "О введении режима повышенной готовности" с учетом внесения в него изменений [Указом](https://internet.garant.ru/#/document/73994014/entry/0) от 07.05.2020 N 55-УМ, установившего ограничительные меры в городе Москве, **и фактических обстоятельств дела о том, что в период с 30.03.2020 по 07.04.2020 истец выполняла трудовые обязанности удаленно, о чем представлены сведения об учете рабочего времени и его продуктивности** (л.д. 188-196), до блокировки ее учетной записи для выполнения работы удаленным способом, исходя из того, что истцу сообщено об отсутствии ее в списках сотрудников на предоставление удаленного доступа и необходимости согласования этого вопроса с руководством общества (л.д. 118-131).  Таким образом, **в спорный период в Российской Федерации действовали нормативные правовые нормы о сохранении за работниками заработной платы, в связи с чем положения трудового законодательства, а следовательно и локальных нормативных актов работодателя в спорный период должны применяться с учетом указанных особенностей правового регулирования трудовых отношений, действовавшего в заявленный период**, а из представленных суду доказательств следует, что до 07.04.2020 истец выполняла трудовые обязанности посредством удаленного доступа, который с 07.04.2020 в отношении истца прекращен. С учетом вышеизложенного, исходя из реализации [Указов](https://internet.garant.ru/#/document/73793643/entry/0) Президента РФ от 25.03.2020 N 206, от 02.04.2020 N [239](https://internet.garant.ru/#/document/73835022/entry/0) **за истцом подлежала сохранению заработная плата, оснований для ее неначисления у ответчика не имелось**, в связи с чем с ООО "Ромир Мониторинг Стандарт" в пользу Улановой Е.В. подлежит взысканию недополученная заработная плата за 2 рабочих дня марта 2020 года в размере сумма (сумма : суммад. х 2 р.д.) и за апрель 2020 года в размере сумма, а всего сумма… | В пользу работник |
| **Споры о возмещении расходов при работе дистанционно** | | |
| Определение СК по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 06 июля 2021 г. по делу N 8Г-9578/2021[88-9616/2021] | **При возмещении расходов работнику необходимо учитывать в связи с чем было вызвано использование личного имущества**  Отказывая в удовлетворении требований о возмещении расходов за использование для выполнения работы дистанционно личного имущества истца, а также возмещать расходы, связанные с их использованием, **суд первой инстанции руководствовался положениями статьи 188 Трудового кодекса Российской Федерации**, указал на то, что истцом не представлено письменного соглашения, либо иных доказательств, подтверждающих согласие ответчика на компенсацию понесенных истцом спорных расходов. С данными выводами согласился суд апелляционной инстанции. Вместе с тем судами не дана оценка данным доводам истца, а также не принято во внимании и **не дана оценка**, **что компенсацию за использование личного имущества для выполнения работы дистанционно истцом** **была вызвана в связи с приказом работодателя от 16 марта 2020 г. N о переводе на удаленную работу**, *которым утверждены Приложения, предусматривающие в том числе установление наличие возможности работать с личного компьютера, необходимые информационные системы для подключения на удаленный доступ.* При разрешении указанного требования суды названные обстоятельства не определили в качестве юридически значимых, они не были предметом исследования и оценки судебных инстанций. **Судами не дана оценка и относительно того, в связи с чем был вызван режим удаленной работы (дистанционно) истца.** | На новое рассмотрение |
| **Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 06.07.2021 N 88-9616/2021** | **Суды первых двух инстанций отказали в удовлетворении требования о возмещении расходов за использование для выполнения работы дистанционно личного имущества работника. Кассация с таким решением не согласилась и направила дело на новое рассмотрение**  «Судами установлено, что часть работников ПАО "Иркутскэнерго", в том числе С.И. в соответствии с приказом общества от 16 марта 2020 г. N в связи с распространением новой коронавирусной инфекции в 2020 году осуществляли трудовую деятельность в режиме удаленной работы (дистанционно).  Отказывая в удовлетворении требований о возмещении расходов за использование для выполнения работы дистанционно личного имущества истца, а также возмещать расходы, связанные с их использованием, суд первой инстанции руководствовался положениями статьи 188 Трудового кодекса Российской Федерации, указал на то, что истцом не представлено письменного соглашения, либо иных доказательств, подтверждающих согласие ответчика на компенсацию понесенных истцом спорных расходов. С данными выводами согласился суд апелляционной инстанции.  Между тем в обоснование своей позиции истец ссылался на то, что ответчик уклонился от заключения соглашения о компенсации затрат, в то время как имеется переписка с работодателем с просьбой организовать истцу рабочее место, услуги телеинформационной сети "Интернет", а также требованием компенсации затрат и предоставление техники, оплате расходов на связь и т.д.  Вместе с тем судами не дана оценка данным доводам истца, а также не принято во внимании и не дана оценка, что компенсацию за использование личного имущества для выполнения работы дистанционно истцом была вызвана в связи с приказом работодателя от 16 марта 2020 г. N о переводе на удаленную работу, которым утверждены Приложения, предусматривающие в том числе установление наличие возможности работать с личного компьютера, необходимые информационные системы для подключения на удаленный доступ». | Направлено на новое рассмотрение (в пользу работника) |
| **Трудовая дисциплина** | | |
| Определение СК по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 11 августа 2021 г. по делу N 8Г-14060/2021[88-14115/2021] | **Работник не наделен правом оценивать поручаемые ему задания на целесообразность, необходимость, актуальность и срочность**  Работодателем определено, что в случае возникновения технических неполадок, вопросов, связанных с настройкой или обновлением ноутбука, истец должен был обратиться к системному администратору ФИО5 по телефону. **ООО "Ависта Сервис" создало и настроило удаленное рабочее места работника** - начальника юридического отдела ФИО4 в целях обеспечения стабильной возможности выполнения трудовых обязанностей дистанционно ДД.ММ.ГГГГ, что подтверждается актом о создании и проверке удаленного рабочего места начальника юридического отдела от ДД.ММ.ГГГГ. Согласно данному акту *ФИО4 предоставлен рабочий компьютер ноутбук, принтер, компьютерная мышь и модем для выхода в интернет, предоставлен доступ к корпоративной системе ООО "Ависта Сервис" посредством создания персонализированного профиля, произведена синхронизация рабочего компьютера с принтером.*  С ДД.ММ.ГГГГ в ООО "Ависта Сервис" правовая информационная система "Консультант +" отсутствует, в связи с чем к данной правовой системе доступа у ФИО4 не имелось. Из материалов дела следует, что после ДД.ММ.ГГГГ **предоставленное ФИО4 оборудование работало, настроено и синхронизировано**. ФИО4 в период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ **имел доступ к информационно-телекоммуникационным сетям** общего пользования, в том числе сети "Интернет".  **Доказательств невозможности воспользоваться информационной системой "Консультант+", иной информационной системой через информационно-телекоммуникационную сеть общего пользования, в том числе сети "Интернет", отказа работодателя компенсировать затраты по ее приобретению (аренде), истцом не представлено.**  С учетом вышеизложенных норм и установленных обстоятельств **судебная коллегия пришла к выводу, что работодателем созданы надлежащие условия для выполнения рабочего задания, и у работника отсутствовали причины для неисполнения своей работы.**  Выданное работодателем задание соответствует его должностным обязанностям, поставленные сроки его выполнения реальны.  С учетом указанных обстоятельств **судебная коллегия пришла к правомерному выводу, что ФИО4 в нарушение требований трудового законодательства, обязательств по трудовому договору,** правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции **не исполнил свои трудовые обязанности**, в связи с чем привлечение работника к дисциплинарной ответственности является правомерным.  **Судебная коллегия апелляционной инстанции оценила доводы ФИО4, что поручаемые ему рабочие задания являются незначительными, не актуальными для работодателя, и признала их несостоятельными.**  **Работник не наделен правом оценивать поручаемые ему задания на целесообразность, необходимость, актуальность и срочность**. Законные основания отказа от исполнения трудовых функций четко регламентированы [Трудовым кодексом](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/0) Российской Федерации, обстоятельства, указанные истцом в нем, не содержатся. | работодатель |
| Определение СК по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 13 октября 2021 г. по делу N 8Г-16331/2021[88-15877/2021] | **Нельзя наказать работника за невозможность участия в рабочем совещании, если это обусловлено непреодолимой силы, выразившейся в неактивности ссылки на видеоконференцию**  Так, **судами указано, что вопреки соответствующим утверждениям ответчика**, ни трудовым договором, ни Положением об отделе внутреннего аудита Службы внутреннего контроля и аудита, содержащем должностные обязанности истца, ни иным локальным нормативным актом работодателя на Харина В.А. **не возложена обязанность участия в совещаниях посредством программы "Skype".** Пунктом 6.9 Положения NП 3-58-30-2019 предусмотрено право начальника Отдела принимать участие в совещаниях при обсуждении вопросов, относящихся к направлению деятельности Отдела.  **Доводы ответчика об отсутствии необходимости заблаговременно уведомлять** работника о выполнении заданий, поручений, указаний непосредственного руководителя **судами отклонены** со ссылкой на раздел "Дистанционная работа" дополнительного соглашения КГМК 0200 N3334 от 21.08.2020, согласнокоторому **обеспечение функционирования технического решения по предоставлению удаленного доступа осуществляется работодателем.** Выданная истцу ответчиком **корпоративная SIM-карта** оператора сети МТС **надлежащим обеспечением функционирования технического решения** по предоставлению удаленного доступа **признана быть не может** в связи с недостаточным уровнем покрытия сети по месту жительства истца.  Суд апелляционной инстанции дополнительно указал, что в любом случае **невозможность участия истца в рабочем совещании была обусловлена наступлением обстоятельств непреодолимой силы**, **что выразилось в неактивности указанной в уведомлении ссылки на страницу видеоконференции** и, как следствие, в неполучении доступа на присоединение к рабочему совещанию посредством программы "Skype".  Поскольку достоверных и бесспорных доказательств в обоснование обоснованности привлечения истца к дисциплинарной ответственности стороной ответчика не представлено, **а все сомнения при разрешении настоящего спора трактуются в пользу работника как наиболее слабой стороны в трудовом споре**, суды пришли к выводу о необходимости удовлетворения заявленных Хариным В.А. требований. | работника |
| **Электронный документооборот** | | |
| Определение СК по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 22 декабря 2021 г. по делу N 8Г-21016/2021[88-22088/2021] | **Обмен электронными сообщениями не признается судом, если работодатель не использует систему ЭДО**  Кроме того, суд признал нарушенным работодателем порядок увольнения работника ввиду отсутствия надлежащих доказательств вручения уведомления о предстоящем увольнении, **признавая его направление посредством электронной почты и мессенджера WhatsApp не соблюдением положений**[**части 1 статьи 71**](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/711)**Трудового кодекса,** *поскольку из условий трудового договора и локальных нормативных актов ответчика не следует, что у работодателя установлена система направления работникам приказов или каких-либо уведомлений по электронной почте или посредством мессенджера WhatsApp, и их согласие на получение кадровых документов таким способом.* | В пользу работника |
| Определение СК по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 24 июня 2021 г. по делу N 8Г-9211/2021[88-10144/2021] | **Отдельные факты обмена электронными сообщениями не доказывают дистанционный характер на работы**  На основании оценки собранных по делу доказательств, исходя из характера выполняемой истцом трудовой функции (исполнительный директор), согласно которой она должна была контролировать ход выполнения строительных работ, осуществлять приемку законченных видов и отдельных этапов работ по строительству и т.д, установив, что Ковалева О.А. ранее в 2019 присутствовала на объектах строительства, учитывая, что объективных доказательств, подтверждающих, что до января - февраля 2020 года истица **получала задания от работодателя исключительно посредством электронного документооборота, равно как и сдавала работодателю результат своего труда указанным способом в материалах дела не представлено,** суд апелляционной инстанции обоснованно исходил из того, что рабочее место истца располагалось в помещении офиса общества, а характер возложенных на истца должностных обязанностей не свидетельствует об исключительно надомном характере труда. **Отдельные факты направления документов в электронном виде сами по себе не свидетельствуют об установлении истцу дистанционного режима работы истца.** | В пользу работника |
| **Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 10.02.2021 N 33-3431/2021 по делу N 2-5647/2020** | **Суд признал допустимым порядок взаимодействия с дистанционным работником путем обмена через электронную почту, мессенджеры**  «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, устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.  Таким образом, Трудовой кодекс РФ не запрещает, а напротив, предоставляет сторонам трудовых правоотношений самостоятельно выбирать приемлемый способ обмена значимой информацией, в том числе, посредством иных форм связи.  Сторонами в качестве такого способа был избран - обмен через электронную почту, мессенджеры и использовался с начала возникновения трудовых отношений. Данный способ закреплен локальными нормативными актами ответчика, с которыми истец был ознакомлен, о чем свидетельствует его подпись в Трудовом договоре.  Довод апелляционной жалобы об обратном материалами дела не подтверждается, указанная подпись об ознакомлении истцом не оспорена. Ответчиком представлены два варианта Правил внутреннего трудового распорядка, как действующие в настоящее время, так и действовавшие на момент заключения трудового договора. Оба варианта содержат идентичные положения относительно способа обмена документами, информацией.  При этом в период трудовых отношений истец указанный способ не оспаривал, претензий о неполучении, недоставке значимой информации не высказывал.  Довод жалобы об императивном характере положений ст. 312.1 ТК РФ о подписании документов усиленной квалифицированной электронной подписью, в случае обмена информацией в электронном виде, основан на ошибочном толковании норм права». | В пользу работодателя |
| **Основания для расторжения трудового договора** | | |
| Определение СК по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 07 октября 2021 г. по делу N 8Г-20937/2021[88-21132/2021] | **За неисполнение должностной инструкции необходимо соблюдение порядка ст. объяснительной 193 ТК РФ**  Роструд в своем [письме](https://internet.garant.ru/#/document/74166643/entry/0) от 09 апреля 2020 года N 0147-03-5 (пункт 16 Приложения к письму) разъяснил, что в трудовом договоре с дистанционным работником могут быть **предусмотрены дополнительные основания для увольнения**, однако все они могут быть связаны исключительно с недобросовестным исполнением работником своих обязанностей, либо нарушением трудовой дисциплины. Конституционный Суд Российской Федерации в своем определении от 24 июня 2008 года N 335-0-0 указал, **что**[**часть 3 статьи 192**](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/19203)**Трудового кодекса Российской Федерации содержит перечень оснований увольнения, которые относятся к дисциплинарным взысканиям и которые работодатель имеет право применить с соблюдением установленного**[**статьей 193**](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/193)**данного Кодекса порядка применения дисциплинарных взысканий**. Таким образом, эта норма направлена на создание гарантий для работников от необоснованного привлечения к дисциплинарной ответственности, и сама по себе не может рассматриваться как нарушающая конституционные права и свободы граждан. Установленный в **ней перечень оснований увольнения работника не является исчерпывающим и не препятствует оценке увольнения в иных случаях виновного неисполнения или ненадлежащего исполнения работником возложенных на него трудовых обязанностей как меры дисциплинарного взыскания**, если это предусмотрено [Трудовым кодексом](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/0) Российский Федерации. В данном случае **истец был уволен за виновное поведение, заключающееся в неисполнении пунктов 2.6 и 2.7 должностной инструкции**. Соответственно, увольнение является мерой юридической ответственности, предусмотренной трудовым договором. В связи с чем **работодатель обязан был обязан** в силу статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации **затребовать у истца письменные объяснения**. | В пользу работника |
| **Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 17.05.2021 N 88-9758/2021** | **Суд признал законным увольнение работника по основанию, предусмотренному в трудовом договоре о дистанционной работе, применяя при разрешении спора нормы ТК РФ, действующие на момент спорных правоотношений сторон**  «3 июля 2020 года истцу вручено уведомление N о предстоящем увольнении с 6 июля 2020 года в соответствии с пунктом 10.2 трудового договора N от 1 мая 2016 года и частью 1 статьи 312.5 Трудового кодекса Российской Федерации - в связи с отсутствием у работодателя достаточных объемов работы.  Согласно приказу N от 6 июля 2020 года Н.Д.ВБ. уволена с должности полевого супервайзера по основаниям, указанным в пункте 10.2 трудового договора N от 1 мая 2016 года и части 1 статьи 312.5 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции, действовавшей в период спорных правоотношений) - в связи с отсутствием у работодателя достаточных объемов работы.  <…>  Разрешая спор, суд первой инстанции, руководствуясь положениями ст. 312.1, 312.5 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции, действовавшей в спорный период), регламентирующими особенности труда дистанционных работников, оценив представленные в материалы дела доказательств по правилам статьи 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, установил действительное сокращение объемов работы у ИП Д. на дату увольнения истца, и, применив положения статьи 312.5 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом условий трудового договора N от ДД.ММ.ГГГГ, пришел к выводу о законности увольнения Н.Д.ВА.  С данными выводами суда первой инстанции согласился суд апелляционной инстанции, обоснованно указав, что истец Н.Д.ВБ. уволена по дополнительному основанию, предусмотренному трудовым договором о дистанционной работе - в связи с отсутствием у работодателя достаточных объемов работы.  В виду изложенного, судебная коллегия приходит к выводу о законности вынесенных судебных актов, поскольку судом апелляционной инстанции верно указано о том, что трудовой договор с ответчиком предусматривал возможность его прекращения по причине отсутствия у работодателя достаточных объемов работ и судом установлено существенное, более чем в два раза, снижение объемов работ, при этом увольнение не связано с ликвидацией численности или штата, в связи с чем положения статей 178, 180 Трудового кодекса Российской Федерации в данном споре не применимы, а письмо Роструда от 9 апреля 2020 года N 0147-03-5 подлежит применению в том случае, когда работник, осуществлявший свои трудовые обязанности в месте работодателя был переведен на дистанционную работу в связи с введенными в Российской Федерации мерами по противодействию распространения короновирусной инфекции и введением режима самоизоляции.  В данном случае, условие о дистанционном характере работы содержались в трудовом договоре с момента его заключения в 2016 года, что исключает незаконность увольнения истца с занимаемой должности по пункту 10.2 трудового договора и не носит дискриминационный характер». | В пользу работодателя |
| **Определение Нижегородского облсуда от 21.11.2017 N 33-12948/2017** | **Увольнение дистанционного работника по предусмотренному трудовым договором основанию не является дисциплинарным взысканием**  Статья 312.5 ТК РФ предоставляет сторонам трудового договора о дистанционной работе право устанавливать в таком договоре дополнительные основания его расторжения.  Зачастую в качестве таких оснований стороны прописывают какие-то отдельные нарушения со стороны работника: несвоевременную сдачу отчетности, невыполнение плана и так далее. Именно так поступили и стороны, спор между которыми по поводу законности увольнения работника дошел до Седьмого КСОЮ. В трудовой договор было включено условие о том, что он подлежит расторжению при нарушении два и более раза прописанных в нем сроков сдачи отчетов.  Зафиксировав в декабре 2018 года несколько подобных нарушений, работодатель принял решение о прекращении трудового договора. Работник свое увольнение обжаловал. По его мнению, незаконность действий работодателя обуславливалась несоблюдением предусмотренного ст. 193 ТК РФ порядка применения дисциплинарных взысканий: у работника не были истребованы объяснения по факту нарушений, не были учтены тяжесть проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника и отношение к труду и т.д.  Однако суд признал претензии работника необоснованными. Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности, установленный статьей 193 ТК РФ, при увольнении по специальному дополнительному основанию, предусмотренному статьей 312.5 ТК РФ, не подлежал применению. Расторжение трудового договора на основании ст. 312.5 ТК РФ не является мерой дисциплинарной ответственности за совершение дисциплинарного проступка. При решении вопроса о расторжении трудового договора с дистанционным работником по основаниям, дополнительно указанным в трудовом договоре, работодатель был вправе не учитывать тяжесть проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника и отношение к труду.  ***(Определение Седьмого КСОЮ от 12 мая 2020 г. по делу N 8Г-965/2020[88-5475/2020])***  Отметим, что в судебной практике можно встретить и примеры признания в принципе незаконным включения в трудовой договор с дистанционным работником таких дополнительных оснований увольнения, в основу которых положено неисполнение работником тех или иных своих обязанностей (например, нарушения при предоставлении отчетов). Судьи исходят из того, что за нарушение должностных обязанностей законом уже установлена дисциплинарная ответственность. Соответственно, не исполняющий свои обязанности работник должен привлекаться именно к такой ответственности в установленном законом порядке. Поэтому неисполнение обязанностей не может быть закреплено в трудовом договоре как дополнительное основание увольнения | В пользу работника |
| **Апелляционное определение Ростовского областного суда от 07.08.2018 по делу № 33-13711/2018** | **Суд оставил требования работника без удовлетворения в связи с пропуском срока обращения в суд с иском. По существу спора суд оценку не дал.**  В трудовой договор с работником внесено изменение – установлен дистанционный характер работы и введено дополнительное основание для увольнения – нецелесообразность дальнейшего сотрудничества.  По этому основанию работник был уволен. | В пользу работодателя |
| **Постановление Президиума Хабаровского краевого суда от 08.04.2019 № 44г-44/2019** | **От дистанционного сотрудника начальство требовало прикладывать фотографии к отчетам о работе. Он несколько раз не выполнил распоряжение, за что был в итоге уволен.**  Суд встал на сторону работника. Он вправе отказаться от выполнения поручений, которые не связаны с его непосредственными обязанностями. Сотрудника нельзя наказать, даже если в должностной инструкции есть общее требование: "выполнять распоряжения руководства". | В пользу работника |
| **Апелляционное определение Московского городского суда от 12.04.2017 № 33-4427/2017** | **«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: нарушение порядка или сроков представления работником отчета (в соответствии с п. 3.1.4 настоящего трудового договора); изменение стратегии развития работодателя.  <…> само по себе включение ответчиком двух оснований расторжения договора в приказ об увольнении и в уведомление не 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.  <…> 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 <…>». | В пользу работодателя |
| **Споры об увольнении и привлечении работников к ответственности за прогул** | | |
| ***Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 15.03.2018 по делу № 33-3875/2018*** | **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». | В пользу работодателя |
| **Апелляционное определение Саратовского областного суда от 30.05.2019 по делу № 33-4279/2019** | **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. | В пользу работодателя |
| **Определение ВС РФ от 16.09.2019 N 5-КГ19-106** | **Работника перевели на дистанционку, но место работы в договоре не поменяли - ВС РФ не увидел прогула**  Работник с 2008 года выполнял работу по месту проживания. Условия об этом в трудовом договоре не было, допсоглашение стороны не заключали. В 2018 году работника уволили за прогул, поскольку он отсутствовал в офисе. Он обжаловал действия организации.  Суды первой и второй инстанции признали увольнение законным. В трудовом договоре не сказано про дистанционную работу. Местом работы указан адрес организации. Уволенный не смог документально подтвердить, что трудился удаленно.  ВС РФ направил дело на новое рассмотрение. Он обратил внимание на доводы истца, которые не учли нижестоящие суды:  - из служебных записок компании видно, что кандидатура работника была согласована для перевода на дистанционную работу;  - сотрудник имел удаленный доступ к рабочей системе, в которой он выполнял задания;  - все рабочие вопросы решались через электронную переписку;  - работнику предоставили адрес корпоративной электронной почты.  Кроме того, перевод на дистанционную работу подтвержден свидетельскими показаниями.  Верховный суд указал: эта ситуация говорит о нарушении, допущенном организацией, которая не оформила письменно допсоглашение. Если работник трудится в новых условиях с ведома или по поручению работодателя или его представителя, стороны фактически договариваются об изменении трудового договора. Соглашение нужно считать заключенным. | Направлено на новое рассмотрение (в пользу работника) |
| **Апелляционное определение Московского городского суда от 24.09.2020 по делу N 33-36893/2020** | **Работник трудился дома после рассылки письма о переходе на удаленку - суд не увидел прогула**  Работник посчитал, что его незаконно уволили за прогул, так как он трудился из дома. Из корпоративной рассылки сотрудник узнал о переходе офиса на дистанционную работу из-за коронавируса. Руководитель подтвердил эту информацию.  Суд первой инстанции не увидел нарушений в действиях организации. Перевод сотрудника на удаленку не был согласован.  Апелляция не согласилась с такой позицией. При разрешении дела нужно было учесть доводы сотрудника, а также то, что в городе введен режим повышенной готовности. Невыход на работу вызван чрезвычайными обстоятельствами. Увольнение незаконно. | В пользу работника |
| **Апелляционное определение Московского городского суда от 18.03.2020 N 33-11871/2020 по делу N 2-7823/2019** | **Неисполнение работодателем обязанности по оформлению в письменной форме дополнительного соглашения к трудовому договору об изменении условий трудового договора и переводе работника на дистанционную работу** в нарушение ст. ст. 56, 57, 61, 72 ТК РФ не свидетельствует об отсутствии достигнутого в установленном законом порядке соглашения между работником и работодателем о дистанционной работе и не может повлечь для работника неблагоприятных последствий такого бездействия | В пользу работника |
| **Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Волгоградского областного суда от 23 марта 2018 г. по делу № 33-3223/2018** | **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.**  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. | В пользу работника |