

Обзор судебной практики по спорным вопросам, возникающим из правоотношений, связанных с работой сотрудников в дистанционном режиме (удаленная работа)

I. Основные положения

Федеральным законом от 05.04.2013 N 60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ) дополнен главой 49.1, нормами которой регулируются особенности труда дистанционных работников.

В соответствии со ст. 312.1 ТК РФ под дистанционной работой понимается выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет».

Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе (часть 2 ст. 312.1 ТК РФ).

На дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом определенных особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ.

Приведем основные особенности труда дистанционных работников:

- ♦ трудовой договор о дистанционной работе и соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе могут заключаться путем обмена электронными документами. В этом случае сторонами используются усиленные квалифицированные электронные подписи (часть 1 ст. 312.2, часть 4 ст. 312.1 ТК РФ). «Бумажный» экземпляр, тем не менее, тоже оформляется и направляется работодателем дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением (часть 2 ст. 312.2 ТК РФ);

Продолжение на стр. 2-11.



ОБЗОР ПРАКТИКИ ПО СПОРНЫМ ВОПРОСАМ, СВЯЗАННЫМ С УДАЛЕННОЙ РАБОТОЙ



- ♦ взаимодействие дистанционного работника или лица, поступающего на дистанционную работу, и работодателя путем обмена электронными документами может осуществляться и при ознакомлении с локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями), с которыми в соответствии с ТК РФ работник должен быть ознакомлен, в том числе под роспись (часть 5 ст. 312.1 ТК РФ), при заключении трудового договора и предъявлении документов, предусмотренных ст. 65 ТК РФ (часть 3 ст. 312.2 ТК РФ), и в других случаях;
- ♦ если дистанционный работник отказался от продолжения ведения трудовой книжки у работодателя, то работодатель сведения о дистанционной работе в нее не вносит (часть 6 ст. 312.2 ТК РФ). В ином случае дистанционному работнику придется предоставить работодателю трудовую книжку лично или направить ее по почте заказным письмом с уведомлением для внесения соответствующих записей;
- ♦ работодатель не освобождается от исполнения некоторых обязанностей в сфере охраны труда в отношении дистанционных работников - он осуществляет расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в установленном порядке, обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, выполняет предписания трудовой инспекции, других контролирующих органов в установленные сроки (часть 2 ст. 312.3 ТК РФ). Поэтому, несмотря на то, что рабочее место дистанционного работника находится вне непосредственного и постоянного контроля работодателя, происшествие с дистанционным работником расследовать придется, как и при «обычной» работе. Дистанционный труд наложит отпечаток на работу комиссии по расследованию несчастного случая, которую незамедлительно создает работодатель: для того, чтобы восстановить картину событий, ей придется на месте опрашивать очевидцев инцидента и пострадавшего, осматривать место происшествия и т.д.;
- ♦ по общему правилу режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению, то есть самостоятельно, а, значит, он может не соответствовать режиму, установленному в организации; но если характер работы требует, чтобы сотрудник выполнял работу в определенные дни или часы, то конкретный режим работы следует закрепить в трудовом договоре с той степенью подробности, которая нужна работодателю с учетом характера работы. Работник будет обязан его придерживаться (часть 1 ст. 312.4 ТК РФ);

Продолжение на стр. 3-11.



ОБЗОР ПРАКТИКИ ПО СПОРНЫМ ВОПРОСАМ, СВЯЗАННЫМ С УДАЛЕННОЙ РАБОТОЙ



- ♦ при дистанционной работе работодатель не обязан обеспечивать сотрудника всеми необходимыми программами, оборудованием и техническими средствами, однако может это сделать (часть 1 ст. 312.3 ТК РФ). Если работодатель не предоставляет дистанционному работнику оборудование и программно-технические средства, но характер работы предполагает необходимость использования такого оборудования и средств, то работодатель будет обязан компенсировать работнику использование личного имущества для выполнения должностных обязанностей.

Ниже приводим обзор выводов судов, изложенных в решениях конкретных дел, по спорным вопросам, возникающим из правоотношений, связанных с работой работников в дистанционном режиме (удаленная работа), а именно:

- ♦ основания признания работы дистанционной (подтверждения установления дистанционного характера работы);
- ♦ спорные вопросы привлечения к дисциплинарной ответственности (выговор, увольнение) дистанционных работников.

II. Выводы судов

1. Основания признания работы дистанционной (подтверждения установления дистанционного характера работы)

1.1. Апелляционное определение Московского городского суда от 30.08.2019 по делу N 33-36168/2019

Исковые требования:

Работник обратился в суд к ООО «Радиоэлектронные технологии» (работодателю) с требованиями об отмене примененных дисциплинарных взысканий, восстановлении на работе, взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации за период вынужденного прогула, компенсации морального вреда, обязании работодателя заключить договор о дистанционной работе, взыскании судебных расходов.

Решение суда:

Исковые требования удовлетворены частично. В удовлетворении исковых требований о взыскании невыплаченной премии, компенсации за задержку выплаты заработной платы, обязании заключить трудовой договор о дистанционной работе, компенсации за неиспользованный отпуск отказано.

Продолжение на стр. 4-11.



ОБЗОР ПРАКТИКИ ПО СПОРНЫМ ВОПРОСАМ, СВЯЗАННЫМ С УДАЛЕННОЙ РАБОТОЙ



Позиция суда:

Отказывая в удовлетворении исковых требований работника об обязанности ООО «Радиоэлектронные технологии» заключить трудовой договор о дистанционной работе, суд не установил факта выполнения работником дистанционной работы у работодателя либо возникновения трудовых отношений между сторонами на таких условиях: доводы работника об определении ему дистанционного способа работы не приняты судом во внимание, поскольку дистанционными работниками являются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе, однако такой договор работником представлен не был; ссылки же работника на тот факт, что он получал задания путем обмена информацией, через электронную почту, не могут свидетельствовать о согласовании условий о дистанционной работе, поскольку наличие электронной переписки само по себе не может являться достаточным основанием для признания работы дистанционной.

1.2. Апелляционное определение Верховного суда Удмуртской Республики от 23.03.2020 по делу N 33-749/2020

Исковые требования:

Работник обратился в суд к ООО «Вега» (работодателю) с требованиями о взыскании задолженности по заработной плате, денежной компенсации за несвоевременную выплату заработной платы, единовременной выплаты (выходного пособия), компенсации морального вреда.

Решение суда:

Исковые требования удовлетворены в части сумм. В удовлетворении исковых требований о взыскании единовременной выплаты отказано.

Позиция суда:

Установив, что, несмотря на то, что в трудовом договоре местом работы работника указано место нахождения ООО «Вега», с самого начала трудовых отношений работник по достигнутой между сторонами трудовых отношений устной договоренности исполнял свои трудовые обязанности в г. Перми, то есть вне места нахождения работодателя, взаимодействие работника с работодателем осуществлялась с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет, а в письменном виде отчеты о проделанной работе направлялись в ООО «Вега» почтовой связью, оплата труда работника производилась работодателем путем перечисления

Продолжение на стр. 5-11.



ОБЗОР ПРАКТИКИ ПО СПОРНЫМ ВОПРОСАМ, СВЯЗАННЫМ С УДАЛЕННОЙ РАБОТОЙ



денежных средств на его банковскую карту, суд признал, что сторонами трудовых отношений работнику фактически установлены условия выполнения работы дистанционным способом.

Приняв во внимание, что фактически указанные обстоятельства подтвердил работодатель, пояснивший, что работник по устной договоренности работал удаленно, осуществлял свои трудовые функции в г. Перми, работал на сервере обслуживаемой организации, работодатель исполнение работником трудовых функций контролировал по направляемым работником отчетам, а когда необходимость в удаленной работе работника отпала, попросил последнего вернуться на рабочее место, суд пришел к выводу о том, что совокупность установленных обстоятельств подтверждает дистанционный характер работы работника - стороны фактически заключили в устной форме соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора без изменения трудовой функции работника, работник приступил к работе дистанционным способом с ведома работодателя, что соответствует положениям ст. 61 ТК РФ, и отклонил доводы работодателя о том, что работа работника не носила дистанционный характер, так как условие об этом в трудовом договоре отсутствовало, поскольку в рассматриваемом случае именно работодатель не выполнил возложенную на него трудовым законодательством обязанность оформить в письменной форме достигнутое соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

Поскольку достигнутым между сторонами трудовых отношений устным соглашением работнику установлены иные условия работы, а именно дистанционным способом, вне места нахождения работодателя, то правовых оснований у работодателя требовать от работника прибыть для исполнения своих трудовых обязанностей в офис не имелось, изменять условие о дистанционной работе было возможно только по правилам статей 72, 72.1 и 74 ТК РФ, работник не исполнял трудовые функции по вине работодателя.

1.3. Апелляционное определение Саратовского областного суда от 30.05.2019 по делу N 33-4279/2019

Исковые требования:

Работник обратился в суд к ООО фирма «Меркурий» (работодателю) с требованиями об установлении факта трудовых отношений, признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе, возложении обязанности по заключению трудового договора, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Продолжение на стр. 6-11.



ОБЗОР ПРАКТИКИ ПО СПОРНЫМ ВОПРОСАМ, СВЯЗАННЫМ С УДАЛЕННОЙ РАБОТОЙ



Решение суда:

В удовлетворении исковых требований отказано.

Позиция суда:

Отказывая в иске, суд исходил из того, что при увольнении работника по подпункту «а» пункта 6 ст. 81 ТК РФ нарушений норм трудового законодательства работодателем допущено не было, утверждение работника о том, что он отсутствовал на рабочем месте в связи с тем, что был принят на работу дистанционно, не может служить основанием уважительности причин его отсутствия на рабочем месте, поскольку доказательств данному факту материалы дела не содержат и в ходе рассмотрения дела данные обстоятельства не установлены.

Так, доводы работника о том, что он является дистанционным работником, на которого распространяются требования ст. 312 ТК РФ, были признаны безосновательными, поскольку дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе, тогда как данных о том, что работник был принят на дистанционную работу, в материалы дела не представлено: из представленных копий заявления о приеме на работу и приказа о приеме на работу следует, что работник был принят на работу в ООО фирма «Меркурий», обстоятельства дистанционности не усматривается, следовательно, договор о дистанционной работе не был заключен. Не было представлено и письменных доказательств внесения в действующий трудовой договор соответствующих изменений.

1.4. Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 15.03.2018 по делу N 33-3875/2018

Исковые требования:

Работник обратился в суд к ООО «Кастель Малезан» (работодателю) с требованиями о признании незаконным приказа о прекращении (расторжении) трудового договора, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, возложении обязанности по внесению изменений в трудовую книжку с учетом вынесенного судебного акта.

Решение суда:

В удовлетворении исковых требований отказано.

Продолжение на стр. 7-11.



ОБЗОР ПРАКТИКИ ПО СПОРНЫМ ВОПРОСАМ, СВЯЗАННЫМ С УДАЛЕННОЙ РАБОТОЙ



Позиция суда:

Оценивая доводы работника о том, что его увольнение является незаконным, поскольку свои трудовые обязанности он исполнял надлежащим образом, прогулов не совершал, работа носила дистанционный характер, суд, руководствуясь положениями ст. 312.1 ТК РФ, признал отсутствующими доказательства, подтверждающие факт выполнения работником дистанционной работы. Трудовой договор, заключенный между сторонами, как это следует из требований указанной статьи, с включением условия о дистанционной работе, подписанный как работником, так и работодателем, не заключался, а наличие электронной переписки между сторонами не свидетельствует о наличии соглашения с работодателем о дистанционном характере работы.

1.5. Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 11.03.2019 по делу N 33-2061/2019

Исковые требования:

Исполнитель обратилась в суд к АО «Тинькофф Банк» (заказчику) с требованиями об установлении факта трудовых отношений, возложении обязанности внести запись в трудовую книжку о приеме на работу, взыскании невыплаченной заработной платы, оплаты отпуска по беременности и родам, компенсации морального вреда.

Решение суда:

В удовлетворении исковых требований отказано.

Позиция суда:

Отказывая исполнителю в удовлетворении заявленных требований, суд исходил из того, что между АО «Тинькофф Банк» (заказчиком) и исполнителем был заключен договор оказания возмездных услуг по привлечению организаций на обслуживание в банк, данный договор по своей форме и содержанию является гражданско-правовым договором.

Доводы исполнителя о дистанционной работе у заказчика были отклонены судом, поскольку порядок заключения трудового договора о дистанционной работе определен Правилами внутреннего распорядка АО «Тинькофф Банк», согласно которым трудовой договор о дистанционной работе может быть заключен путем обмена электронными документами. При этом трудовые договоры с работниками от имени банка заключает Председатель Правления (или лицо, уполномоченное им); в данном же случае трудовой договор о дистанционной работе не заключался, какие-либо обязанности по организации и охраны труда исполнителя как дистанционного работника на заказчика возложены не были, режим рабочего времени и времени отдыха исполнителя как дистанционного работника не определялся; условия, на которых исполнитель выполняла услуги банку по привлечению клиентов, содержащиеся в договоре оказания возмездных услуг на основании заключенного с банком договора присоединения, не подтверждают наличие между сторонами трудовых отношений в рамках трудового договора о дистанционной работе исполнителя, свидетельствуют об ином характере правоотношений между сторонами.

Продолжение на стр. 8-11.



ОБЗОР ПРАКТИКИ ПО СПОРНЫМ ВОПРОСАМ, СВЯЗАННЫМ С УДАЛЕННОЙ РАБОТОЙ



2. Спорные вопросы привлечения к дисциплинарной ответственности (выговор, увольнение) дистанционных работников

2.1. Апелляционное определение Московского городского суда от 20.12.2019 по делу N 33-54497/2019

Исковые требования:

Работник обратился в суд к ООО «Хэндисофт» (работодателю) с требованиями об отмене приказов о привлечении к дисциплинарной ответственности в виде выговоров за отсутствие на рабочем месте, приказов о привлечении к дисциплинарной ответственности за неисполнение трудовых обязанностей, приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности в виде увольнения; о восстановлении на работе; взыскании заработной платы за время вынужденного прогула; компенсации морального вреда.

Решение суда:

Исковые требования удовлетворены частично.

Позиция суда:

Признавая незаконными и подлежащими отмене приказы о привлечении работника к дисциплинарной ответственности в виде выговоров за отсутствие на рабочем месте, суд исходил из того, что по условиям заключенного трудового договора работник выполняет определенную трудовую функцию (по должности старшего специалиста по информационной безопасности) дистанционно на территории города Москвы, для выполнения трудовой функции работника и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, используется сеть «Интернет»; работодатель (ООО «Хэндисофт») обязан был представить доказательства совершения работником конкретных виновных действий, которые бы давали ему основания для вывода об отсутствии на рабочем месте без уважительных причин, однако каких-либо доказательств, свидетельствующих о том, что работник отсутствовал на рабочем месте, которое прямо предусмотрено трудовым договором, либо в локальном нормативном акте работодателя, работодателем не представлено; в актах об отсутствии работника на рабочем месте также не указано, где именно отсутствовал работник. Кроме того, в представленных табелях учета рабочего времени указанные даты не отмечены как прогулы, оплата за данные дни работодателем произведена.

Продолжение на стр. 9-11.



ОБЗОР ПРАКТИКИ ПО СПОРНЫМ ВОПРОСАМ, СВЯЗАННЫМ С УДАЛЕННОЙ РАБОТОЙ



2.2. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 05.11.2019 N 33-25606/2019 по делу N 2-2748/2019

Исковые требования:

Работник обратился в суд к ООО «Мир керамики – КМВ» (работодателю) с требованиями об установлении факта трудовых отношений, признании увольнения на основании подпункта "а" пункта 6 части 1 ст. 81 ТК РФ незаконным, изменении формулировки увольнения, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда, судебных расходов.

Решение суда:

Исковые требования удовлетворены частично.

Позиция суда:

Установив, что работник по соглашению с работодателем осуществлял свою трудовую деятельность дистанционно, то есть не по юридическому адресу работодателя (ООО «Мир керамики – КМВ»), место работы определено не было, суд пришел к выводу о незаконном увольнении работника по основанию отсутствия на рабочем месте по адресу нахождения юридического лица без уважительных причин. Суд принял во внимание то, что представленные работником сведения достоверно свидетельствуют о дистанционном характере его работы, тогда как работодатель кроме письменных возражений и устных пояснений каких-либо доказательств, достоверно свидетельствующих о выполнении работником трудовой функции по месту нахождения работодателя, не представил.

2.3. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 16.09.2019 N 33-19910/2019 по делу N 2-896/2019

Исковые требования:

Работник обратился в суд с иском к ООО «ПРОДИНКО» (работодателю) с требованиями об отмене дисциплинарного взыскания, наложенного приказом в виде выговора, о взыскании компенсации морального вреда.

Решение суда:

В удовлетворении исковых требований отказано.

Позиция суда:

Установив, что между сторонами спора был заключен трудовой договор о дистанционной работе, основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности

Продолжение на стр. 10-11.



ОБЗОР ПРАКТИКИ ПО СПОРНЫМ ВОПРОСАМ, СВЯЗАННЫМ С УДАЛЕННОЙ РАБОТОЙ



явились докладная записка, акт о невыполнении условий трудового договора, согласно которым работник прекратил вести оперативную служебную переписку и прервал деловое взаимодействие с руководителем, не подтвердил получение запроса и не представил отчета о выполнении задачи, суд признал, что выявленные нарушения неисполнения трудовых обязанностей имели место, факт совершения работником дисциплинарного проступка, повлекшего наложение дисциплинарного взыскания, подтвержден, процедура применения взыскания работодателем (ООО «ПРОДИНКО») нарушена не была.

Оценивая доводы работника о том, что у него отсутствовала техническая возможность исполнить задания работодателя, поскольку у него директором по продажам был изъят рабочий компьютер, суд, между тем, обратил внимание на то, что трудовой договор о дистанционной работе, заключенный между сторонами, не содержит обязанности работодателя обеспечить работника рабочим компьютером.

2.4. Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 23.03.2018 по делу N 33-3223/2018

Исковые требования:

Работник обратился в суд к ООО «Кубанский бекон» (работодателю) с требованиями о признании приказа об увольнении за прогул незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы, компенсации за задержку выплаты заработной платы, взыскании неустойки, компенсации морального вреда, возложении обязанности на работодателя обеспечить работника оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, ноутбуком, сотовым телефоном с оплаченной сотовой связью, восстановить положительный баланс топливной карты.

Решение суда:

Исковые требования удовлетворены частично.

Позиция суда:

Установив, что с работником был заключен трудовой договор о дистанционной работе, приказом «ООО "Кубанский бекон"» работник был уволен за прогул - отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд, работодателем по данному факту составлены акты об отсутствии работника на рабочем месте без уважительных причин, суд, между тем, отметил, что доказательств отсутствия работника на рабочем месте (по месту жительства) данные акты не содержат, а тот факт, что сотрудники

Окончание на стр. 11

**ОБЗОР ПРАКТИКИ ПО СПОРНЫМ ВОПРОСАМ,
СВЯЗАННЫМ С УДАЛЕННОЙ РАБОТОЙ**

ООО «Кубанский бекон» неоднократно звонили работнику, однако на телефонные звонки он не отвечал и не перезванивал, а также то, что работник не предоставлял еженедельные отчеты в электронном виде обо всех выполненных действиях в ходе выполнения работ и план работы, факт отсутствия работника не подтверждают.

Учитывая, что согласно трудовому договору место работы работника определено по адресу его места жительства, сведения об отсутствии его на рабочем месте в указанные в актах дни не могут быть признаны достоверными, увольнение работника на основании подпункта «а» пункта 6 ст. 81 ТК РФ не является законным.

Обзор подготовил **Н.Н. Наумов**,
начальник отдела главного правового инспектора «Газпром профсоюза»



ЧИТАЙТЕ НОВОСТИ
«ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗА»
В СОЦИАЛЬНОЙ СЕТИ
«ВКОНТАКТЕ»



ЧИТАЙТЕ НОВОСТИ
«ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗА»
В СОЦИАЛЬНОЙ СЕТИ
«ОДНОКЛАССНИКИ»



ПОДПИСЫВАЙТЕСЬ НА
ОФИЦИАЛЬНЫЙ
ТЕЛЕГРАМ КАНАЛ
«ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗА»