



# ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА: ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ОФОРМЛЕНИЮ

3 июля 2023

**VEGAS LEX**

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Фактический характер отношений с работником .....	3
2. Порядок взаимодействия сторон при дистанционной работе .....	4
3. Организация труда дистанционных работников. Определение места работы дистанционного работника .....	6
3.1. Охрана труда дистанционного работника .....	6
3.2. Обязанности работодателя в зависимости от места выполнения работником трудовой функции .....	7
3.3. Направление дистанционного работника в командировки .....	8
3.4. Предоставление дистанционному работнику оборудования и (или) компенсация его расходов .....	9
4. Прекращение трудового договора с дистанционным работником .....	10
5. Рекомендации по оформлению дистанционной работы в компании .....	12

Несмотря на то, что понятие дистанционного труда (глава 49.1) в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – **"ТК РФ"**) закреплено еще в 2013 году, применение данного института не было так широко распространено, как в 2020 году в связи с принятием мер по противодействию новой коронавирусной инфекции, что потребовало от большинства работодателей быстрых решений, в том числе по урегулированию трудовых отношений с работниками.

Наличие очевидных преимуществ удаленной работы сформировало положительное отношение к дистанционному труду. Данный формат стал частью корпоративной культуры, а практика применения положений главы 49.1 ТК РФ существенно расширилась.

Указанное также послужило мощным триггером для усовершенствования российских норм права. Так, с 01.01.2021 года вступил в силу Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях", которым существенно доработаны положения главы 49.1 ТК РФ.

Среди наиболее важных новелл этого закона следует указать такие, как установление порядка взаимодействия работодателя и работника, особенности организации труда и охраны труда дистанционного работника.

Несмотря на сложившийся опыт применения главы 49.1 ТК РФ, ее актуализацию, а также работу Министерства труда и социальной защиты РФ (далее – **"Минтруд России"**) и Федеральной службы по труду и занятости (далее – **"Роструд"**) по разъяснению соответствующих норм, работо-

датели, предлагая работнику работать дистанционно, не всегда верно применяют нормы права и не устанавливают порядок дистанционной работы.

Такая ситуация приводит к возникновению конфликтов с работниками, перерастающих в судебные споры, которые часто разрешаются не в пользу работодателя.

При этом указанные споры характеризуются в особенности тем, что они возникают на разных "стадиях" дистанционной работы: **(i)** при принятии работника на работу (или с момента установления фактических трудовых отношений с ним), **(ii)** при взаимодействии работодателя и работника во время работы, а также **(iii)** при увольнении такого работника.

В связи с таким разноплановым характером споров ниже приведены основные проблемы, с которыми сталкивается работодатель при установлении дистанционного характера трудовых отношений на основании актуальных позиций судов, а также соответствующие рекомендации к принятию внутренних актов, регулирующих дистанционную работу в деятельности организации (пункт 5).

## 1. Фактический характер отношений с работником

Согласно трудовому законодательству дистанционный характер трудовых отношений (постоянный, временный или периодический) определяется в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к нему (статья 312.1 ТК РФ).

Споры об установлении трудовых отношений являются одними из наиболее часто встречающихся в трудовом праве, однако при дистанционном характере работы они имеют еще большее значение с учетом свойственного такой работе отсутствия контроля работодателя за трудовой деятельностью работника, так как работник

выполняет трудовую функцию вне места нахождения работодателя.

Характер труда работника также может свидетельствовать о необходимости переквалификации классических офисных трудовых отношений в дистанционную работу, если стороны трудовых отношений не закрепили это в каком-либо документе.

При этом суды обращают особое внимание именно на фактически сложившиеся отношения между работодателем и работником, а не на положения, которые стороны закрепили в трудовом договоре (дополнительном соглашении к нему), а именно: был ли работник фактически допущен с ведома или по поручению работодателя к выполнению определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, то есть дистанционно<sup>1</sup>.

Так, например, дистанционный характер трудовых отношений может быть установлен судом на основании:

▶ совокупности фактических обстоятельств, таких как долгосрочный найм работником помещения в городе нахождения работодателя, анализ показаний свидетелей, отсутствие со стороны работодателя претензий относительно отсутствия работника на рабочем месте<sup>2</sup>, а также закрепленного за работником рабочего места в офисе работодателя<sup>3</sup>;

▶ электронного взаимодействия сторон<sup>4</sup>, а также наличия информации о размещенной вакансии с указанием на дистанционный характер работы<sup>5</sup>.

**NB!** В некоторых случаях суды указывают, что один лишь факт электронного взаимодействия сторон (получение задания по электронной почте) не может свидетельствовать о дистанционном характере работы<sup>6</sup>.

## 2. Порядок взаимодействия сторон при дистанционной работе

Основным признаком дистанционной работы в соответствии с ее определением, данным в ТК РФ, является использование работником информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования в связи с трудовой функцией, а также при взаимодействии с работодателем.

Особенностям порядка взаимодействия дистанционного работника и работодателя посвящена статья 312.3 ТК РФ. Законодательством предусмотрено преимущественно электронное взаимодействие между работодателем и работником, при этом также возможно взаимодействие посредством телефонной связи. Иной порядок устанавливается в трудовом договоре с работником, коллективном договоре или в локальном нормативном акте (далее — "ЛНА")<sup>7</sup>.

Работодатель вправе принять решение о распространении на взаимодействие с дистанционными работниками правил осуществления электронного документооборота в соответствии с положениями статей 22.1 — 22.3 ТК РФ (часть 5 статьи 312.1 ТК РФ).

<sup>1</sup> См., напр., определения Второго кассационного суда общей юрисдикции от 13.12.2022 по делу № 88-и, Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 27.04.2021 по делу № 88-5738/2021.

<sup>2</sup> См., напр., определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 22.09.2021 по делу № 88-13263/2021.

<sup>3</sup> См., напр., решение Ступинского городского суда Московской области от 24.03.2023 по делу № 2-31/2023, определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 27.04.2021 по делу № 88-5738/2021.

<sup>4</sup> См., напр., апелляционное определение Свердловского областного суда от 24.12.2020 по делу № 33-18330/2020.

<sup>5</sup> См., напр., определения Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 05.03.2020 № 88-2788/2020, Второго кассационного суда общей юрисдикции от 14.04.2022 по делу № 88-8057/2022.

<sup>6</sup> См., напр., апелляционное определение Московского городского суда от 30.08.2019 по делу № 33-36168/2019, Волгоградского областного суда от 15.03.2018 по делу № 33-3875/2018.

<sup>7</sup> См., напр., апелляционное определение Тверского областного суда от 28.07.2022 по делу № 2-584/2022.



Нередко работодатели не определяют порядок взаимодействия с дистанционным работником в ЛНА или трудовом договоре или недостаточно точно определяют такой порядок. Если порядок взаимодействия с дистанционным работником не определен, на практике возникают следующие последствия:

- ▶ суд устанавливает фактические обстоятельства сложившегося порядка взаимодействия в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, что не всегда трактуется в пользу работодателя<sup>8</sup>;
- ▶ суд может признать недоказанным факт отсутствия взаимодействия со стороны работника без уважительных причин более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя<sup>9</sup>.

В частности, если в документах компании или трудовом договоре с работником не установлена обязанность работника по представлению результатов работы и отчетов, то отсутствие материализованного результата работы не является нарушением работником своих обязанностей, а значит и основанием для прекращения выплаты заработной платы за фактически отработанное время<sup>10</sup>.

Однако установление порядка взаимодействия в ЛНА не исключает его нарушение работодателем.

Например, если работодатель установил в ЛНА, что кадровые документы, в том числе заявление об увольнении, должны направляться на определенный адрес корпоративной электронной почты, то

иной способ направления документа (например, через переписку в WhatsApp с сотрудником отдела кадров) будет считаться нарушением порядка увольнения работника и приведет к его восстановлению на работе в случае подачи иска<sup>11</sup>.

Дополнительно отмечаем, что определение порядка пересылки документов (в частности кадровых) путем направления сканированных версий за собственноручной подписью работника может повлечь риски для работодателя.

Например, если работник и работодатель не используют электронную цифровую подпись (далее — “ЭЦП”), то повышаются риски подделки (фальсификации) подписи работника, например, на заявлении об увольнении<sup>12</sup>:

*“Применительно к настоящему спору обязанность доказать факт наличия воли работника, выраженного подачей надлежаще оформленного собственноручно написанного заявления об увольнении, возлагается на работодателя, поскольку основанием для увольнения послужило, по утверждению ответчика, именно желание И.*

*Однако в материалы настоящего дела ООО “Парус Электро” не представлено отвечающих требованиям главы 6 ГПК РФ доказательств, свидетельствующих о наличии воли работника на увольнение, выраженного письменно. Заявления, написанного истцом И. собственноручно, ответчиком суду представлено не было, истец И. отрицал направление заявления работодателю посредством электронной связи. Представленная ответчиком фото-*

<sup>8</sup> См., напр., апелляционное определение Тверского областного суда от 28.07.2022 по делу № 2-584/2022, 33-2673/2022 и Ленинградского областного суда от 04.09.2019 по делу № 33-3862/2019, решение Южно-Сахалинского городского суда Сахалинской области от 17.03.2023 по делу № 2-919/2023.

<sup>9</sup> См., напр., апелляционное определение Тверского областного суда от 28.07.2022 по делу № 2-584/2022, 33-2673/2022.

<sup>10</sup> См., напр., решение Ленинского районного суда города Саранска от 16.12.2021 по делу № 2-2114/2021, апелляционное определение Свердловского областного суда от 16.09.2022 по делу № 2-2681/2022.

<sup>11</sup> См., напр., апелляционное определение Московского городского суда от 18.04.2022 по делу № 33-7863/2022.

<sup>12</sup> См., напр., решение Октябрьского районного суда города Уфы от 10.09.2020 по делу № 2-3853/2020.

*графия, выполненная с экрана телефона, не может быть принята судом как доказательство наличия волеизъявления истца поскольку, согласно заключения эксперта <данные изъяты> от ДД.ММ.ГГГГ подпись, выполненная от имени И. в заявлении об увольнении по собственному желанию от ДД.ММ.ГГГГ и в заявлении о направлении трудовой книжки от ДД.ММ.ГГГГ, выполнена не И., а другим лицом с подражанием подписи И."*

Применение к дистанционному работнику санкций за невыход на связь в течение определенного срока или несоблюдение обязанности по предоставлению отчетности/учета рабочего времени и пр. может быть признано недействительным, если причиной указанных нарушений были действия самого работодателя, связанные, например, с односторонней сменой пароля к учетной записи работника, блокированием доступа к программам, к удаленному рабочему столу<sup>13</sup>.

### **3. Организация труда дистанционных работников. Определение места работы дистанционного работника**

Организация труда дистанционного работника, как правило, происходит вне контроля работодателя, в связи с чем работодатель может не уделять данному вопросу достаточно внимания. Однако отсутствие контроля со стороны работодателя за организацией труда дистанционного работника может привести к нарушению работодателем своих обязанностей и наступлению соответствующей ответственности.

Например, ненадлежащая организация труда дистанционного работника может затронуть такие обязанности работодателя, как:

- ▶ охрана труда работника;
- ▶ выплата определенных дополнительных компенсаций, предоставление льгот при работе в определенной местности;
- ▶ компенсация расходов за направление работника в командировки;
- ▶ предоставление работнику оборудования и иных средств для выполнения трудовой функции или выплата компенсаций (возмещение расходов) в связи с их использованием.

Ниже рассмотрим основные вопросы, возникающие на практике при необходимости исполнения работодателем указанных обязанностей.

#### **3.1. Охрана труда дистанционного работника**

В соответствии со статьей 312.7 ТК РФ применительно к дистанционным работникам работодатель исполняет следующие обязанности, установленные частью 3 статьи 214 ТК РФ:

- ▶ оформляет обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве (абз. 22);
- ▶ выполняет предписания надзорных органов (абз. 21);
- ▶ расследует и учитывает несчастные случаи на производстве и профессиональные травмы (абз. 18).

<sup>13</sup> Судом апелляционной инстанции отмечено, что именно действия работодателя препятствовали осуществлению истцом трудовой деятельности, поскольку ответчиком был заблокирован доступ С.А. к удаленному рабочему столу компании, истец удалена из общей группы сотрудников в системе WhatsApp (определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 12.01.2021 № 88-147/2021 по делу № 2-140/2020). Фактически работодатель в одностороннем порядке и в необходимых ему случаях имеет возможность изменять пароли доступа в предусмотренную двусторонним соглашением с работником программу учета рабочего времени "YouTrack", тем самым блокируя соответствующую возможность работника, учитывавшего в ней рабочее время в соответствии с условиями трудового договора, что свидетельствует об использовании своего преимущественного положения в трудовых правоотношениях (решение Советского районного суда города Томска от 13.05.2019 по делу № 2-1131/2019).

Кроме того, работодатель осуществляет ознакомление работника с требованиями охраны труда при использовании оборудования работодателя, а также может установить иные требования по охране труда и принять на себя иные обязательства в соответствии с ЛНА, трудовым договором или коллективным договором (часть 1 статьи 312.7 ТК РФ).

Больше всего вопросов и рисков у работодателя может возникнуть в связи с расследованием и учетом несчастных случаев на производстве. Законодательством не установлен специальный порядок расследования таких случаев применительно к дистанционным работникам, следовательно, расследование осуществляется в общем порядке, в том числе путем создания комиссии<sup>14</sup>.

В случае получения дистанционным работником травмы во время работы, такое событие, с высокой степенью вероятности, будет квалифицировано как несчастный случай на производстве. Риски возрастают в том случае, если работник самостоятельно устанавливает себе режим рабочего времени и времени отдыха, так как комиссия по расследованию несчастного случая, а в последующем и суд, скорее всего придут к выводу о получении работником травмы во время работы.

Для защиты своей позиции в рамках проведения расследования работодатель может опросить соседей, членов семьи работника, обратиться в лечебную организацию для уточнения обстоятельств несчастного случая.

### **3.2. Обязанности работодателя в зависимости от места выполнения работником трудовой функции**

Дистанционный работник выполняет трудовую функцию вне местонахождения 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.

По смыслу статьи 312 ТК РФ дистанционная работа исключает наличие у работодателя возможности ограничивать выполнение работником работы только на дому — главное, что это место не подлежит ни прямому, ни косвенному контролю со стороны работодателя и работником используются информационно-телекоммуникационные сети общего пользования<sup>15</sup>.

При отсутствии соответствующих ограничений в трудовом договоре с работником в отношении места осуществления трудовой функции (когда, например, рабочее место устанавливается "по месту жительства работника") работодатели зачастую сталкиваются с проблемой переезда работников как в пределах России, так и за рубежом.

Например, работник может переехать в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности, в связи с чем у работодателя возникнет обязанность начислять заработную плату с учетом районного

<sup>14</sup> Письмо Роструда от 21.02.2022 № ПГ/03162-6-1.

<sup>15</sup> См., напр., постановление Тринадцатого арбитражного апелляционного суда от 08.10.2019 № 13АП-24596/2019 по делу № А56-32430/2019.

коэффициента вне зависимости от того, была ли такая обязанность установлена трудовым договором с работником<sup>16</sup>.

При этом уволить работника за такой переезд возможно только в том случае, если это повлекло невозможность осуществления его трудовой функции<sup>17</sup>. Например, работник может существенно нарушать обязанности по сохранению конфиденциальности информации и защиты персональных данных в случае своего переезда за рубеж<sup>18</sup>.

### 3.3. Направление дистанционного работника в командировки

К дистанционным работникам применяются общие положения о командировках, установленные ТК РФ (статья 312.6 ТК РФ).

Наиболее часто работодатели сталкиваются с вопросом, будет ли являться поездка работника в офис работодателя служебной командировкой.

Уполномоченные органы в основном отвечают на этот вопрос утвердительно, прямо указывая, что поездка дистанционного работника в головной офис компании является служебной командировкой<sup>19</sup>. В таком случае работнику возмещается проезд от места его постоянной работы (проживания) до офиса.

Тем не менее, Роструд уточнил, что поездка, которая осуществляется в пределах административно-территориальных

границ того населенного пункта, где работник постоянно работает, командировкой не является<sup>20</sup>.

Одновременно отмечаем, что по командировкам в местности, откуда работник имеет возможность вернуться в тот же день в свое место жительства (основное место работы), суточные не выплачиваются<sup>21</sup>.

При этом, если работник согласно трудовому договору работает в режиме комбинированной дистанционной работы, поездка в офис может не считаться командировкой. Для этого в договоре должно быть однозначное указание на комбинированный характер труда, а место работы устанавливается как по адресу офиса компании (в дни работы в офисе), так и в другом месте в пределах населенного пункта.

Также не будет считаться командировкой поездка работника в офис для участия, например, в совещаниях, если возможность таких поездок устанавливается трудовым договором<sup>22</sup>.

Работодателю следует соблюдать порядок оформления командировки для доказательства факта ее наличия<sup>23</sup>, так как в иных случаях командировка может считаться осуществлением работником дистанционной работы (нахождение в любом месте не на территории работодателя).

Кроме того, если вопрос поездок работника в офис работодателя прямо не

<sup>16</sup> См., напр., определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 28.01.2021 № 88-260/2021 по делу № 2-646/2020.

<sup>17</sup> Письмо Роструда от 30.03.2021 г. № ПГ/05825-6-1.

<sup>18</sup> См., напр., определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 09.09.2021 №88-20461/2021 по делу № 2-1435/2021.

<sup>19</sup> Письмо Роструда от 24.01.2020 № ПГ/37458-6-1, Письмо Минтруда России от 09.06.2017 № 14-2/ООГ-4733, а также вывод подтверждается судебной практикой, см., например, Решение Советского районного суда города Волгограда от 26.10.2022 по делу № 2-3117/2022.

<sup>20</sup> Письмо Роструда от 15.07.2021 № ПГ/19582-6-1.

<sup>21</sup> Пункт 11 Постановления Правительства РФ от 13.10.2008 № 749 "Об особенностях направления работников в служебные командировки" (вместе с "Положением об особенностях направления работников в служебные командировки").

<sup>22</sup> Консультация эксперта, Минтруд России, 2021.

<sup>23</sup> См., напр., решения Заднепровского районного суда города Смоленска от 31.10.2017 по делу № 2-1598/2017, Новочеркасского городского суда Ростовской области от 24.07.2020 по делу № 2-1516/2020.



урегулирован ни трудовым договором, ни соответствующим ЛНА, у работника в целом может отсутствовать обязанность приезжать в офис работодателя, даже с целью получения оборудования для осуществления дистанционной работы<sup>24</sup>.

### **3.4. Предоставление дистанционно-му работнику оборудования и (или) компенсация его расходов**

В соответствии с трудовым законодательством работодатель обязан предоставить работнику необходимое оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства или выплатить компенсацию, возместить расходы в связи с использованием работником своих или арендованных средств (статья 312.6 ТК РФ).

В случае, если работник не сможет выполнять свою трудовую функцию по причине необеспечения работодателем соответствующих условий труда работника (например, работающим ноутбуком, модемом), дисциплинарное взыскание в связи с невыполнением возложенной работы в срок будет признано неправомерным<sup>25</sup>.

Зачастую судебные споры возникают по основанию не возмещения работодателем расходов на соответствующие оборудования и средства, так как работодатели могут пренебрегать данной обязанностью или не согласовывать с работником заранее расходы, которые работодатель будет компенсировать на обустройство рабочего места.

Обязательным условием для возникновения у работодателя обязанности по возмещению расходов, связанных с ис-

пользованием личного имущества, принадлежащего работнику, является использование работником имущества с согласия (ведома) работодателя и в его интересах, при этом размер возмещения должен быть определен в письменном соглашении сторон или в ЛНА<sup>26</sup>.

В то же время суды отмечают, что установление размера денежной выплаты в целях возмещения затрат, связанных с исполнением трудовых обязанностей работником, и отсутствие согласования его с работником при заключении договора не должны ограничивать права работника на получение соответствующей компенсации<sup>27</sup>.

Так, например, в одном из дел бывший работник заявил требование о компенсации его расходов во время исполнения трудовых обязанностей среди прочих требований, включая возмещение расходов на Интернет, электроэнергию, персональный компьютер, смартфон, а также на принтер в совокупном размере около 300 тыс. рублей<sup>28</sup>. В соответствии с условиями трудового договора работодатель обязался возмещать работнику расходы, произведенные им на Интернет и мобильную связь, на основании подтверждающих документов, а также компенсировать использование, износ (амортизацию) личного оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику.

Суд удовлетворил требования в полном объеме. На возражения работодателя о неверном расчете амортизации при использовании собственного оборудования от изначальной стоимости указал, что по-

<sup>24</sup> См., напр., апелляционное определение Тамбовского областного суда от 02.11.2022 № 2-3546/2022, 33-3806/2022.

<sup>25</sup> См., напр., определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 22.12.2021 по делу № 88-20593/2021, 2-109/2021.

<sup>26</sup> См., напр., определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 28.06.2022 № 88-11603/2022, апелляционное определение Свердловского областного суда от 10.08.2022 по делу № 33-11552/2022.

<sup>27</sup> См., напр., решение Коминтерновского районного суда города Воронежа от 30.08.2022 по делу № 2-3559/2022.

<sup>28</sup> См., напр., решение Красногорского городского суда Московской области от 01.11.2022 № 2-8373/2022.

ложения статьи 312.6 ТК РФ не содержат требования о применении бухгалтерских правил амортизации при выплате дистанционному работнику компенсации, при этом ответчик (работодатель) собственный контррасчет не представил<sup>29</sup>.

Кроме того, суд указал, что оборудование необязательно должно быть куплено непосредственно для исполнения трудовой функции для возмещения расходов, так как статья 312.6 ТК не содержит такого условия для выплаты компенсации как цель и дата приобретения работником оборудования.

При рассмотрении данных требований суд также учел фактические обстоятельства взаимоотношения сторон:

*“Довод ответчика о том, что приобретение оборудования не согласовывалось истцом с работодателем, не может быть принят судом во внимание, так как противоречит установленным обстоятельствам. Ответчик заявил, что всем работникам выплачивается компенсация за использование сети Интернет при выполнении дистанционной работы. Но собственное имущество, как того требуют ст. 22 и ст. 312.6 ТК, ответчик не предоставляет работникам, и в частности, не предоставлял истцу, этот факт ответчиком не оспаривался. Действия ответчика по добровольному возмещению им сумм истцу за использование сети Интернет фактически подтверждают, что ответчик знал и был согласен на использование истцом собственного оборудования для выполнения трудовой функции дистанционно. За весь период работы (более двух лет) ответчик ни разу не высказал несогласия с тем, что истец выполняет дистанционную работу, используя собственное имущество”.*

Непредставление контррасчета приводит к удовлетворению требований работника и в других судебных разбирательствах<sup>30</sup>.

При этом если в трудовом договоре стороны прямо закрепили, что соответствующие компенсации (возмещение расходов) не выплачиваются, то суд может принять решение в пользу работодателя<sup>31</sup>.

## 4. Прекращение трудового договора с дистанционным работником

Трудовым законодательством помимо общих оснований увольнения применительно к дистанционным работникам также предусмотрены специальные основания, среди которых (статья 312.8 ТК РФ):

- ▶ невыход работника на связь в течение двух и более рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя, если иной срок не установлен соглашением с работником, в ЛНА работодателя. Например, работника можно уволить за непредоставление отчетов о проделанной работе в случае, если такая обязанность была закреплена за работником в трудовом договоре или ЛНА<sup>32</sup>;
- ▶ изменение работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

Ранее действовавшая статья ТК РФ о прекращении трудовых отношений с дистанционным работником (прежняя редакция статьи 312.5 ТК РФ) определяла, что основания для увольнения работника устанавливаются в соответствии с трудовым договором.

<sup>29</sup> См., напр., решение Красногорского городского суда Московской области от 01.11.2022 № 2-8373/2022.

<sup>30</sup> См., напр., решение Коминтерновского районного суда города Воронежа от 30.08.2022 по делу № 2-3559/2022.

<sup>31</sup> См., напр., решения Адлерского районного суда Краснодарского края от 18.11.2022 № 2-2939/2022, Орджоникидзевского районного суда города Екатеринбурга от 12.04.2022 по делу № 2-937/2022.

<sup>32</sup> См., напр., апелляционное определение Краснодарского краевого суда от 02.02.2023 по делу № 33-5352/2023, 2-964/2022.

Большой массив споров спровоцировало именно такое указание, так как работодатели расценивали данное положение как право произвольно установить основания для увольнения работника. Например, работника могли уволить за-за снижения показателей эффективности работы<sup>33</sup>, отсутствия достаточных объемов работы у работодателя<sup>34</sup>.

Так, например, Верховный суд<sup>35</sup> указал, что увольнение в связи с уменьшением объемов работы у работодателя для дистанционного работника может быть приравнено к сокращению обычного работника:

*«...» Между тем в такой ситуации работник, осуществляющий трудовую функцию дистанционно, оказывается в одинаковом положении с работником, должность которого подлежит сокращению, и выполняющим трудовую функцию по месту нахождения работодателя, поскольку и для того и для другого работника в равной мере утрачивается возможность продолжения работы по причинам, не связанным с их личным волеизъявлением, поскольку это вызвано такими изменениями в сфере деятельности работодателя, которые исключают дальнейшее выполнение этими работниками прежней работы по причине ее отсутствия.»*

Данная практика, в нашем понимании, может быть применима к случаю, когда работодатель, в том числе, обосновывает увольнение дистанционного работника по сокращению штата.

На данный момент большая часть судебных споров о неправомерном увольнении дистанционного работника связана с

увольнением за прогул. При рассмотрении обстоятельств прогула суды встают на сторону дистанционного работника, если устанавливают, в частности, следующие обстоятельства:

- ▶ работодатель ограничил (отключил, запретил) доступ работнику к соответствующим системам (базам), корпоративной почте, что не позволяло ему осуществлять трудовую функцию<sup>36</sup>;
- ▶ работодатель не соблюдал порядок привлечения к дисциплинарной ответственности перед увольнением за дисциплинарный проступок (статьи 192 и 193 ТК РФ), например, от работника не были затребованы письменные объяснения по факту нарушения трудовой дисциплины<sup>37</sup>;
- ▶ не доказан факт прогула с учетом тяжести этого проступка и обстоятельств, при которых он был совершен (например, работник не всегда работал через систему "КУРС", работодатель не представил доказательства отсутствия работника на рабочем месте по месту жительства работника<sup>38</sup>).

Отмечаем, что общие положения об увольнении (в частности, по ликвидации) могут применяться к дистанционному работнику с учетом специфики дистанционной работы. Так, например, суд указал, что при ликвидации обособленного подразделения работнику в силу дистанционной работы не создавалось какое-либо стационарное рабочее место в офисе подразделения, работа осуществлялась по месту жительства, а значит он может продолжить работу на прежних условиях<sup>39</sup>.

<sup>33</sup> См., напр., определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 17.11.2020 по делам № 88-27543/2020, № 2-394/2020.

<sup>34</sup> См., напр., определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 21.03.2022 № 4-КГ21-54-К1.

<sup>35</sup> Там же.

<sup>36</sup> См., напр., решение Калужского районного суда Калужской области от 26.04.2022 по делу № 2-1-2871/2022.

<sup>37</sup> См., напр., определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 09.03.2023 № 88-3867/2023 по делу № 2-2763/2022, апелляционное определение Томского областного суда от 22.11.2022 по делу № 33-3961/2022.

<sup>38</sup> См., напр., апелляционное определение Томского областного суда от 20.07.2022 по делу № 33-2106/2022.

<sup>39</sup> См., напр., определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 02.12.2021 № 88-17882/2021.

## 5. Рекомендации по оформлению дистанционной работы в компании

Рассмотренная нами проблематика оформления дистанционной работы, охватывающей разные стадии взаимоотношений работодателя и работника, приводит к выводу о том, что работодатель должен комплексно подходить к вопросу оформления трудовых отношений, носящих дистанционный характер.

Под комплексностью в данном случае следует понимать установление режима осуществления дистанционной работы как в отношении с конкретным работником, так и во всей компании применительно ко всем дистанционным работникам

путем внесения изменений в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) и в ЛНА (как правило, положение о дистанционной работе), соответственно. При этом принятие ЛНА (или изменений в ЛНА) должно быть согласовано с профсоюзной организацией (при наличии).

Важно учитывать, что формальное указание на дистанционную работу должно фактически соответствовать порядку, который стороны используют в трудовых отношениях.

Ниже будут представлены рекомендации по указанию положений в трудовом договоре и в ЛНА, которые необходимо учесть при введении режима дистанционной работы в организации:

№	ПОЛОЖЕНИЕ	РЕКОМЕНДАЦИИ
1.1.	Наименование, введение(преамбула) трудового договора, характер трудовой функции	<p><b>Для ЛНА:</b> важно установить возможные в компании виды дистанционной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ постоянная;</li> <li>▶ периодическая (эпизодическая, временная) — по мере необходимости при согласовании с работодателем в порядке и случаях, указанных в ЛНА;</li> <li>▶ комбинированная (совмещается пребывание в офисе и дистанционная работа).</li> </ul> <p><b>Для трудового договора:</b> необходимо указать, что работник осуществляет дистанционную работу, а также предусмотреть вид дистанционной работы (в случае с комбинированной также указать график посещения офиса).</p>
1.2.	Место осуществления трудовой функции	<p><b>Для трудового договора и/или ЛНА:</b> место осуществления трудовой функции закрепляется в трудовом договоре (как указано ниже).</p> <p>В трудовом договоре и/или ЛНА требуется закрепить положения о служебных командировках дистанционного работника, в частности, о праве работодателя вызвать работника в офис и о порядке такого вызова (например, за сколько дней работодатель оповещает работника о необходимости явиться в офис).</p> <p>При этом для работников, работающих в рамках комбинированной дистанционной работы, выезд в офис командировкой не считается. &gt;&gt;&gt;</p>

№	ПОЛОЖЕНИЕ	РЕКОМЕНДАЦИИ
1.2.	Место осуществления трудовой функции	<p>Рекомендуется также прописать порядок уведомления работодателя об изменении места нахождения работника (отличного от указанного в трудовом договоре).</p> <p><b>NB!</b> Для признания поездки работника вне места его работы командировкой необходимо наличие одновременно следующих условий: <b>(i)</b> поездка осуществляется по распоряжению работодателя; <b>(ii)</b> работник работает вне места нахождения работодателя; <b>(iii)</b> работник выполняет служебное поручение работодателя; <b>(iv)</b> определен срок поездки<sup>40</sup>.</p> <p><b>Для трудового договора:</b> Достаточно указать населенный пункт, в котором работник осуществляет трудовую функцию. Указание точного адреса приведет к необходимости изменения трудового договора в случае, если работник изменит адрес жительства.</p>
1.3.	Режим работы и режим отдыха	<p><b>Для трудового договора и/или ЛНА:</b> рекомендуется указать тот режим, который отвечает требованиям работодателя и устраивает работника (например, приравнять к режиму труда работников в офисе, в том числе указать часовой пояс).</p> <p>В иных случаях режим будет самостоятельно определяться работником (часть 2 статьи 312.4 ТК РФ), что чревато возникновением конфликтов (в том числе в части прогулов).</p>
1.4.	Распространение на работника действия ЛНА работодателя (в том числе правил внутреннего трудового распорядка)	<p><b>Для трудового договора и/или ЛНА:</b> рекомендуется указать, что на дистанционного работника распространяется действие всех ЛНА в части положений, которые не противоречат его трудовому договору и положениям о дистанционной работе, принятым в организации.</p> <p>В частности, рекомендуется уточнить, что если работник выходит в офис, то на него распространяются все положения ЛНА как на офисного работника.</p>
1.5.	Взаимодействие работника и работодателя	<p><b>Для ЛНА:</b> следует предусмотреть следующие положения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ основные термины и определения (например, что подразумевается под электронным документом, отчетностью);</li> <li>▶ о распространении правил осуществления электронного документооборота в соответствии с положениями статей 22.1 – 22.3 ТК РФ;</li> <li>▶ формы взаимодействия работодателя и работника (электронно, по телефону, пересылка документов по почте) в том числе по вопросам организации труда (например, возможно ли ознакомление работника с ЛНА в электронном виде, может ли работник электронно направить заявление работодателю);</li> <li>▶ обязанность дистанционных работников проверять корпоративную почту и периодичность такой проверки; &gt;&gt;&gt;</li> </ul>

<sup>40</sup> Сборник памяток по трудовым правам и обязанностям работника и работодателя, разъясняющие требования Трудового законодательства Российской Федерации. Роструд. [Онлайнинспекция.рф](http://онлайнинспекция.рф).



№	ПОЛОЖЕНИЕ	РЕКОМЕНДАЦИИ
1.5.	Взаимодействие работника и работодателя	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ порядок и срок отправки подтверждений получения документа;</li> <li>▶ общий порядок предоставления отчетов о проделанной работе;</li> <li>▶ перечень приложений, программ (иных ресурсов), в которых работник осуществляет трудовую функцию и в которых фиксируется время работы;</li> <li>▶ порядок получения и использования ЭЦП работником, возмещение расходов за оформление ЭЦП<sup>41</sup>;</li> <li>▶ формы основных (в частности, кадровых) документов (в качестве приложений к ЛНА).</li> </ul> <p>При этом при подготовке указанного ЛНА следует учитывать и нормы ТК РФ, которые устанавливают императивный порядок взаимодействия сторон трудовых отношений (например, направление экземпляра трудового договора работнику при его письменном заявлении – часть 2 статьи 312.2 ТК РФ)</p> <p><b>Для трудового договора:</b> необходимо сослаться на соответствующие положения ЛНА и привести детализированный применительно именно к данному работнику порядок взаимодействия, в том числе указать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ контактные данные сторон для взаимодействия (телефоны, электронные почты);</li> <li>▶ приложения (программы), через которые взаимодействуют работодатель и работник (при наличии отдельных программ, специфичных для занимаемой работником должности);</li> <li>▶ порядок и сроки предоставления работником отчетов о проделанной работе;</li> <li>▶ периодичность, продолжительность и время выхода на связь;</li> <li>▶ порядок получения работником ЭЦП и возмещение работодателем расходов по получению ЭЦП.</li> </ul> <p><b>NB!</b> Рекомендуем использовать ЭЦП при подписании работником всех основных кадровых документов (например, заявления об увольнении) во избежание подлога или фальсификации.</p>
1.6.	Предоставление работнику оборудования и иных средств или возмещение затрат	<p><b>Для трудового договора и/или ЛНА:</b> необходимо указать, предоставляет ли работодатель оборудование, программное обеспечение и прочие средства или он возмещает затраты на оборудование / иные средства, используемые работником при осуществлении трудовой функции.</p> <p><i>В случае, если работодатель предоставляет оборудование:</i> необходимо, чтобы работника ознакомили с правилами использования такого оборудования, был проведен соответствующий инструктаж по обеспечению безопасных условий и охраны труда при работе с оборудованием и средствами. &gt;&gt;&gt;</p>

<sup>41</sup> Расходы на оформление ЭЦП должен нести работодатель (ч. 12 ст. 22.2 ТК РФ).

№	ПОЛОЖЕНИЕ	РЕКОМЕНДАЦИИ
1.6.	Предоставление работнику оборудования и иных средств или возмещение затрат	<p>Дополнительно рекомендуем предусмотреть получение подтверждения от работника об исправности полученных от работодателя оборудования, иных средств, а также уведомительный порядок в случае поломки соответствующего оборудования, средств.</p> <p><i>Если работодатель возмещает затраты:</i> рекомендуется указать в трудовом договоре пределы сумм возмещения, предоставление работником документов, подтверждающих затраты<sup>42</sup>, а также сроки возмещения расходов.</p> <p>Возмещать расходы можно как единовременно (в отношении, например, оборудования), так и ежемесячно (например, на электроэнергию, связь)<sup>43</sup>.</p> <p>Кроме того, возможно включить положения о том, что работник согласует с работодателем приобретаемое (арендованное) имущество, иные средства во избежание несоответствия такого оборудования (средств) требованиям работодателя.</p> <p><i>Если работодатель не предоставляет оборудование/средства и не возмещает затраты:</i> необходимо прямое указание на это в ЛНА или трудовом договоре.</p> <p><b>Для трудового договора:</b> помимо отсылки на ЛНА работодателя, возможно указать перечень предоставляемого работнику оборудования, иных средств или точную сумму возмещения расходов.</p>
1.7.	Конфиденциальность информации, получаемой работником при осуществлении трудовой функции	<p><b>Для ЛНА:</b> в общем порядке у работодателя действуют соответствующие ЛНА о конфиденциальности информации в отношении работников. В таком ЛНА достаточно сослаться на применение ЛНА к дистанционным работникам.</p> <p>Однако, в случае необходимости, положения о конфиденциальности могут содержаться в отдельном ЛНА применительно к дистанционным работникам и включать в себя:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ общие положения о конфиденциальности информации (в том числе термины и определения, включая перечень конфиденциальной информации);</li> <li>▶ программы и программное обеспечение, которые обеспечивают защиту информации и которые должны быть установлены (использованы) работником; &gt;&gt;&gt;</li> </ul>

<sup>42</sup> Организация должна располагать копиями документов, как подтверждающими приобретение (аренду) оборудования (средств) работником, так и подтверждающими расходы, понесенные им при использовании их в служебных целях, а также подтверждающими расходы на используемые в служебных целях услуги связи (Письмо Минфина России от 06.11.2020 № 03-04-06/96913).

<sup>43</sup> Методика расчета сумм компенсаций расходов дистанционных работников, а также перечень возмещаемых расходов с указанием документов, их подтверждающих, утверждаются организацией самостоятельно в ЛНА (Письмо ФНС России от 12.02.2021 № СД-4-11/1705@).

№	ПОЛОЖЕНИЕ	РЕКОМЕНДАЦИИ
1.7.	Конфиденциальность информации, получаемой работником при осуществлении трудовой функции	<p>▶ обязанность дистанционных работников компании обеспечивать защиту информации, принимать организационные меры (меры предосторожности), в том числе с учетом рекомендаций государственных органов<sup>44</sup>;</p> <p>▶ порядок уведомления работодателя в случае риска нарушения или произошедшего случая нарушения конфиденциальности (в частности, например, при краже у работника ноутбука с информацией).</p> <p><b>Для трудового договора:</b> необходимо сослаться на положения ЛНА и прямо указать на обязанность работника обеспечивать конфиденциальность получаемой в процессе работы информации.</p>
1.8.	Привлечение к дисциплинарной ответственности	<p><b>Для трудового договора и/или ЛНА:</b> дистанционный работник привлекается к дисциплинарной ответственности в том же порядке, что и офисный работник.</p> <p>При этом запрос объяснений и направление документов осуществляется в порядке, установленном в ЛНА при взаимодействии дистанционного работника и работодателя.</p>
1.9.	Расторжение трудового договора с работником	<p><b>Для трудового договора и/или ЛНА:</b> общие и специальные (применительно к дистанционным работникам) основания для расторжения установлены ТК РФ (см. статью 312.8 ТК РФ).</p> <p>ТК РФ в текущей редакции не позволяет работодателю устанавливать какие-либо иные основания для увольнения.</p> <p>Однако в нашем понимании работодатель может дополнительно уточнить в ЛНА (трудовом договоре), что подразумевается под неуважительными причинами не взаимодействия с работодателем и (или) невозможностью исполнения трудовой функции на прежних условиях (например, смена часового пояса).</p> <p>Обращаем внимание, что дистанционному работнику обеспечиваются те же гарантии и компенсации при увольнении, что и офисному работнику.</p>

Таким образом, при введении дистанционной работы в организации работодателю необходимо детально установить режим

такой работы во избежание возможных конфликтов с работниками, которые могут перерасти в затратные судебные споры.

<sup>44</sup> Например, применительно к персональным данным: Постановление Правительства РФ от 01.11.2012 № 1119 “Об утверждении требований к защите персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных”, Приказ ФСБ России от 10.07.2014 № 378 “Об утверждении Составы и содержания организационных и технических мер по обеспечению безопасности персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных с использованием средств криптографической защиты информации, необходимых для выполнения установленных Правительством Российской Федерации требований к защите персональных данных для каждого из уровней защищенности” (Зарегистрировано в Минюсте России 18.08.2014 № 33620), Приказ ФСТЭК России от 18.02.2013 № 21 (ред. от 14.05.2020) “Об утверждении состава и содержания организационных и технических мер по обеспечению безопасности персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных” (Зарегистрировано в Минюсте России 14.05.2013 № 28375).

## Контакты для связи

---



**АЛЕКСАНДР  
СИТНИКОВ**

Управляющий  
партнер

[sitnikov@vegaslex.ru](mailto:sitnikov@vegaslex.ru)



**СТАНИСЛАВ  
МАТЮШОВ**

Советник  
Направления  
публичных споров  
и защиты бизнеса

[matyushov@vegaslex.ru](mailto:matyushov@vegaslex.ru)



**НАТАЛИЯ  
АБЦЕШКО**

Руководитель Группы  
международных  
проектов

[abtshko@vegaslex.ru](mailto:abtshko@vegaslex.ru)



**ДИАНА  
БОЛЕВИЧ**

Младший юрист Группы  
международных  
проектов

[dbolevich@vegaslex.ru](mailto:dbolevich@vegaslex.ru)

## Контакты

---



### ЦЕНТРАЛЬНАЯ ДИРЕКЦИЯ

Россия, 115054, город Москва,  
Космодамианская наб, 52, строение 5  
Бизнес-центр "Риверсайд Тауэрс"  
(Riverside Towers), этаж 8

Тел.: +7 495 933 0800

[vegaslex@vegaslex.ru](mailto:vegaslex@vegaslex.ru)



### ПОВОЛЖСКАЯ ДИРЕКЦИЯ

Россия, 400005  
город Волгоград,  
ул. Батальонная,  
д. 13, этаж 1

Тел.: +7 (8442) 26 63 12

[volgograd@vegaslex.ru](mailto:volgograd@vegaslex.ru)



### ЮЖНАЯ ДИРЕКЦИЯ

Россия, 350000,  
город Краснодар,  
ул. Буденного, 117/2  
Бизнес-центр КНГК  
Групп, этаж 4

Тел.: +7 (861) 201 98 42

[krasnodar@vegaslex.ru](mailto:krasnodar@vegaslex.ru)