

## **Аналитический отчет по результатам анализа и обобщения материалов правоприменительной практики и реализации законодательства РФ в сфере регулирования труда дистанционных работников**

А.В. Кузьменко  
доцент, к.ю.н., кафедра трудового и социального права СПбГУ  
199034, РФ, Санкт-Петербург, Университетская набережная, 7/9  
a.kuzmenko@spbu.ru

Н.Н. Старцев  
ст. преподаватель кафедры трудового и социального права СПбГУ  
199034, РФ, Санкт-Петербург, Университетская набережная, 7/9  
n.starcev@spbu.ru

### **Аннотация.**

В рамках проведенного мониторинга была проанализирована судебная практика кассационных инстанций в сфере реализации законодательства о труде дистанционных работников. Одной из основных проблем является определение правомерности взаимодействия сторон трудового договора, что определяется спецификой такого взаимодействия, предполагающего в большинстве случаев активное использование телекоммуникационных, информационных систем, соответствующих технических средств. Актуальной представляется также проблема отграничения выполнения дистанционной работы по трудовому договору от исполнения обязательств в рамках договоров гражданско-правового характера. В таких делах наблюдается противоречивая практика, основанная на различном толковании и оценке фактических обстоятельств. Сложность проблемы применительно к дистанционной работе усугубляется дополнительно тем обстоятельством, что сам характер дистанционной работы «размывает» некоторые устойчивые критерии разграничения трудовых и гражданско-правовых договоров (работодательская власть, контроль работодателя и т.п.). Авторы приходят к выводу о том, что существующие проблемы практики применения норм о дистанционной работе не порождаются недостатками самого законодательства, а связаны либо с отдельными недостатками конкретного правоприменительного процесса, либо с общими проблемами теории трудового права. В связи с этим наиболее целесообразным представляется обобщение правоприменительной практики по данному вопросу и закрепление ее на уровне обзора судебной практики или постановления Пленума Верховного Суда РФ.

### **Ключевые слова.**

Дистанционный работник, дистанционный труд, дистанционная работа, удаленная работа, дистанционная занятость

### **Введение.**

Дистанционная занятость в последние годы получает все большее развитие как в России, так и за рубежом. Развитию данной тенденции способствует совершенствование информационно-коммуникационных средств, осознание определенных преимуществ данного вида труда как работодателями, так и работниками. Значительно ускорила этот процесс пандемия COVID-19 и связанные с ней ограничения.

Законодательное регулирование дистанционного труда появилось в ТК РФ в 2013 году и непрерывно совершенствовалось на протяжении всех последующих лет с учетом выявляемых на практике пробелов и несовершенств правовых норм. Дополнительные

особенности регулирования дистанционной работы устанавливались в 2020 – 2021 годах в связи с эпидемиологической обстановкой.

В этой связи особый интерес приобретает анализ проблем, возникающих в ходе реализации законодательства в данной сфере.

Базу исследования составили решения кассационных инстанций судов общей юрисдикции за период с 2020 г. по 2022 г. по вопросам, связанным с заключением, изменением и прекращением трудового договора о дистанционной работе, применением мер дисциплинарной ответственности к дистанционным работникам, оплатой труда дистанционных работников, неисполнением сторонами своих обязанностей в рамках договора о дистанционной работе.

Было проанализировано 71 судебное решение, полученное методом контекстного поиска в информационно-правовой системе «Консультант+».

Выбор в качестве базы исследования решений кассационных инстанций был продиктован стремлением выявить наиболее устоявшиеся позиции правоприменительной практики.

## **1. Нормативное регулирование труда дистанционных работников.**

Особенности регулирования труда дистанционных работников установлены в главе 49.1 Трудового кодекса РФ.

В соответствии со ст. 312.1 ТК дистанционной (удаленной) работой является 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, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

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

Следует отметить, что глава 49.1 была введена в ТК РФ еще в 2013 году Федеральным законом от 05.04.2013 № 60-ФЗ, однако вынужденный в силу эпидемиологической обстановки массовый переход к удаленной работе в 2020 году привел к существенному расширению нормативного регулирования в данной главе к концу 2020 года (Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ).

Особенности правового регулирования труда дистанционных работников в настоящее время затрагивают заключение трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору, предусматривающих выполнение работником трудовой функции дистанционно (ст. 312.2 ТК); порядок взаимодействия дистанционного работника и работодателя (ст. 312.3); режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника (ст. 312.4 ТК); установление дополнительных гарантий по

оплате труда (ст. 312.5 ТК); организацию труда дистанционных работников (ст. 132.6); охрану труда дистанционных работников (ст. 312.7 ТК); установление дополнительных оснований прекращения трудового договора с дистанционным работником (ст. 312.8 ТК); порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях (ст. 312.9 ТК).

## **2. Анализ судебной практики.**

### **2.1. Заключение трудового договора с дистанционным работником.**

В соответствии со ст. 312.2 трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном частью первой статьи 312.3 ТК. По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

Вместе с тем, как подтверждает судебная практика, в отношении трудового договора о дистанционной работе действует общая норма трудового законодательства о заключении трудового договора посредством фактического допуска работника к работе (ст. 16, 61, 67 ТК).<sup>1</sup>

Как отмечается в судебных решениях, длительное фактическое осуществление работы в том порядке, на котором настаивает работник, может свидетельствовать о достижении сторонами трудового договора соглашения о характере работы и определенных условиях труда. Такие условия могут быть изменены по инициативе работодателя только с соблюдением положений ст. 72 ТК РФ и иных норм главы 12 ТК РФ (изменение условий трудового договора).<sup>2</sup>

Также констатируется, что фактическое содержание соглашения между сторонами трудового договора об условиях выполнения работником трудовых обязанностей может быть установлено судом не только на основе письменного трудового договора или других документов, оформленных при приеме на работу, но и на основе иных достоверных доказательств, возможность использования которых действующим законодательством не исключается. На это указывают правовые позиции Верховного Суда РФ, содержащиеся в пункте 12 «Обзора практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя», утвержденного Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020, по смыслу которых, поскольку трудовой договор, не оформленный в письменной форме, согласно части второй статьи 67 ТК РФ считается заключенным в случае фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя, то 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 том числе и о выполнении

---

<sup>1</sup> Напр.: Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 22.04.2021 по делу № 88-10955/2021, 2-3031/2020; Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 22.04.2021 № 88-5187/2021.

<sup>2</sup> Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 01.06.2021 по делу № 88-9784/2021.

работником определенной трудовым договором трудовой функции дистанционно, то есть вне места нахождения работодателя и вне стационарного рабочего места.<sup>3</sup>

Характер фактически сложившихся отношений является определяющим для установления наличия или отсутствия между сторонами соглашения о дистанционной работе. Так, судом 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.<sup>4</sup>

В числе доказательств фактически сложившихся между сторонами отношений по дистанционной работе суды признают факт и содержание электронной переписки между сторонами, тексты размещенных в газете объявлений о вакансии,<sup>5</sup> но, в то же время, отмечают, что сам по себе удаленный доступ к рабочему месту не означает дистанционный характер работы, отсутствие необходимости являться в офис, а лишь предоставляет возможность иметь доступ к рабочему месту и вне офиса, например, при невозможности явки на работу по уважительным причинам и необходимости выполнения такой работы.<sup>6</sup>

В судебной практике можно выделить еще один аспект, связанный с неправомерным заключением по инициативе работодателя трудового договора (соглашения) о дистанционной работе. В таких случаях неправомерного заключения трудового договора о дистанционной работе работодатель стремился использовать существовавшую до 1 января 2021 года в главе 49.1 ТК норму, позволявшую формулировать основания увольнения дистанционного работника по инициативе работодателя непосредственно в трудовом договоре.

Так, разрешая спор и удовлетворяя исковые требования работника в части признания незаконным увольнения, суд исходил из того, что оснований полагать, что работа истца носила дистанционный характер, не имеется, поскольку как до заключения Соглашения от 1 августа 2019 г., так и после этого работа выполнялась на объектах, находящихся под контролем работодателя, рабочее время делилось на выполнение работы вне территории работодателя (80%) и на территории работодателя - административная работа (20%), в связи с чем к правоотношениям не применимы положения главы 49.1 ТК РФ «Особенности регулирования труда дистанционных работников», в связи с чем пришел к выводу о том, что применение работодателем основания увольнения работника, предусмотренного Соглашением от 1 августа 2019 г. о дистанционной работе в виде увольнения работника по решению работодателя является незаконным. При этом возможность немотивированного увольнения работника судом признана нарушающей права работника, поскольку это ухудшает положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством основаниями прекращения трудового договора, а потому пришел к выводу о том, что положения Соглашения в данной части применению не подлежат.<sup>7</sup>

---

<sup>3</sup> Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 22.12.2021 по делу № 88-20937/2021, 2-2563/2020.

<sup>4</sup> Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 22.09.2021 по делу № 88-13263/2021, 2-231/2020.

<sup>5</sup> Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 05.03.2020 № 88-2788/2020.

<sup>6</sup> Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 02.12.2021 № 88-17954/2021.

<sup>7</sup> Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 01.09.2021 № 88-14291/2021 по делу № 2-2688/2020.

Анализ судебной практики выявил также случаи, когда стороны считают, что их трудовые отношения имеют характер дистанционной работы, но это не находит своего подтверждения в ходе судебного разбирательства.

Например, констатировав отсутствие соглашения о дистанционном характере работы, суд установил, в действиях истца 25.11.2019, 26.11.2019 и 28.11.2019 имеет место нарушение трудовой дисциплины, заключающееся в отсутствии на рабочем месте с течение всего рабочего дня. Однако с достоверностью установлено, что в таком же режиме, как и в ноябре 2019 года, истец с молчаливого попустительства своего непосредственного руководства работал не один год, а возникающие в связи с этим к нему у других сотрудников претензии никак не оформлялись и не приводили к принятию к нему каких-либо мер дисциплинарного воздействия. При таких обстоятельствах, очевидно, что до применения к истцу такой крайней меры дисциплинарного воздействия как увольнение за прогул, работодателю следовало поставить работника в известность о том, что ему необходимо вернуться к установленному трудовым договором режиму работы и исполнять свои трудовые обязанности в предоставленном ему с этой целью работодателем месте.<sup>8</sup>

## **2.2. Организация труда дистанционных работников.**

В соответствии со ст. 312.6 ТК работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Как показал анализ судебной практики, рассмотрение вопроса надлежащей организации труда дистанционных работников является предметом исследования при разрешении, прежде всего, дел о привлечении к дисциплинарной ответственности.

Так, разрешая спор и удовлетворяя исковые требования работника, суд пришел к выводу о незаконности привлечения истца к дисциплинарной ответственности, установив, что в нарушение требований статьи 22 ТК РФ работодатель не обеспечил работнику надлежащие условия труда для выполнения рабочего задания, не создал надлежащие условия для выполнения рабочего задания в условиях дистанционной работы. Юридически значимым обстоятельством в данном случае является установление факта виновного неисполнения или ненадлежащего исполнения работником своих должностных обязанностей. При этом, вывод о виновном неисполнении сотрудником возложенных на него обязанностей может быть сделан только в случае подтверждения работодателем возможности работником выполнить поставленные перед ним задачи, а также соответствие задания должностным обязанностям работника. Факт совершения истцом указанного выше проступка, возможность работником выполнить поставленные перед ним задачи, соответствие задания должностным обязанностям работника, обязан доказать

---

<sup>8</sup> Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 24.11.2021 по делу № 88-18670/2021, 2-21/2021.

работодатель.<sup>9</sup> Также в качестве неисполнения работодателем своей обязанности по созданию надлежащих условий труда суды отмечают непредоставление работнику необходимых документов для исполнения задания,<sup>10</sup>

Однако в некоторых случаях суды, на наш взгляд, безосновательно перекладывают на работника обязанности работодателя по созданию дистанционному работнику надлежащих условий труда.

Например, отказывая работнику в признании незаконным решения работодателя о привлечении его к дисциплинарной ответственности, суд отметил, что 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.<sup>11</sup>

### **2.3. Взаимодействие сторон трудового договора о дистанционной работе.**

Проблема определения правомерности взаимодействия сторон трудового договора, как показывает анализ судебной практики, является одной из основных в спорах в сфере дистанционной работы. Рассмотрение взаимодействия сторон осуществляется судами при разрешении различной категории дел: о признании трудового договора заключенным, об оспаривании дисциплинарного взыскания, о признании увольнения незаконным.

В соответствии со ст. 312.3 ТК РФ 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, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

В связи с этим суды акцентируют внимание на важности проверки указанных обстоятельств.

Как, например, отметила кассационная инстанция, для правильного разрешения спора суду следовало выяснить, принимались ли у работодателя коллективный договор или иной локальный нормативный акт, определяющий конкретный порядок взаимодействия работодателя и работника в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, так как в трудовом договоре такой порядок не описан, приведены лишь общие фразы, без указания адресов электронной почты сторон, номеров телефонов мобильной или стационарной телефонной связи. Тогда как для проверки доводов сторон относительно фактического исполнения работником своих трудовых обязанностей данное обстоятельство имеет существенное значение. Кроме того, суд апелляционной инстанции, ссылаясь на то, что в подтверждение выполнения трудовой функции работником представлены отчеты о проведенной работе вместе с табелями учета рабочего времени за период с января 2020 года по мая 2020 года включительно, направленные на электронный адрес работодателя, и принимая их в качестве доказательства фактического исполнения истцом своих трудовых обязанностей, не проверил, кем и когда именно зарегистрирован данный адрес электронной почты, какие лица и на протяжении какого периода времени имели к нему доступ. Более того, суд апелляционной инстанции не привел мотивов, на основании которых сделал вывод о том, что направление истцом писем именно на этот адрес электронной почты является надлежащей формой взаимодействия сторон при

<sup>9</sup> Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 22.12.2021 по делу № 88-20593/2021, 2-109/2021.

<sup>10</sup> Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 19.01.2022 по делу № 88-162/2022.

<sup>11</sup> Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 11.08.2021 по делу № 88-14115/2021.

дистанционной работе, в том числе, учитывая увольнение генерального директора, принимавшего истца на работу, 20 января 2020 года<sup>12</sup>.

Специфика дистанционной работы, предполагающая в большинстве случаев активное использование коммуникационных, информационных систем, соответствующих технических средств, вынуждает суды тщательно проверять данный аспект взаимодействия сторон.<sup>13</sup>

Так, суд пришел к выводу о незаконности привлечения истца к дисциплинарной ответственности, поскольку в нарушение требований статьи 22 ТК РФ работодатель не обеспечил работнику надлежащие условия труда для выполнения рабочего задания, а именно: у работника отсутствовал доступ к информационным-правовым системам работодателя, не было устойчивого доступа в сеть Интернет (скорость сети Интернет по выданному оборудованию являлась недостаточной для проведения вебинара). Кроме того, с учетом должностных обязанностей работника, организация технической части вебинара не входит в его должностные обязанности, работодатель не сообщил работнику порядок организации вебинара, не предоставил программное обеспечение для его организации, не был назначен ответственный сотрудник для организации технической части вебинара, не проведено обучение работника, инструктаж по организации вебинара, так как по смыслу задания, с учетом должностных обязанностей начальника юридического отдела, на работника возлагалась лишь обязанность доведения собранной информации по заданной теме до работников организации.<sup>14</sup>

Также следует отметить на признание судами различных вариантов взаимодействия сторон, даже если сложившийся порядок противоречит нормам законодательства.

Так, в одном из дел основанием для увольнения истицы послужила полученная от нее фотокопия заявления, адресованная генеральному директору, в котором она просит уволить ее по собственному желанию по семейным обстоятельствам. Впоследствии работник оспорила увольнение, указав, что ее истинным намерением было увольнение по соглашению сторон с получением от работодателя денежной компенсации. Разрешая спор и отказывая в удовлетворении иска, суды исходили из того обстоятельства, что заявление истицы, направленное ответчику в виде электронного документа, исходя из дистанционного характера работы истицы и фактически сложившихся правоотношений сторон относительно документооборота, надлежит рассматривать в качестве заявления об увольнении. Указанная копия заявления об увольнении по собственному желанию отражала действительное волеизъявление истицы на момент ее направления работодателю. До момента издания ответчиком приказа об увольнении истицы с ее стороны действий, направленных на отзыв заявления об увольнении по собственному желанию, не имело места.

Как отметил суд, сложившиеся сторонами отношения подпадают под действие главы 49.1 ТК РФ, регулирующей особенности труда дистанционных работников. При этом в нарушение требований данной главы, но по обоюдному соглашению сторон, их взаимодействие производилось не путем обмена электронными документами, оформленными с использованием усиленных квалифицированных электронных подписей, а путем обмена информацией по телефону и посредством электронной почты. При этом усиленные квалифицированные электронные подписи у сторон отсутствовали, а

---

<sup>12</sup> Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 18.01.2022 по делу № 88-2133/2022, 2-537/2021

<sup>13</sup> Напр.: Определение Пятого кассационного суда общей юрисдикции от 24.06.2021 по делу № 88-3886/2021; Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 13.05.2021 № 88-7660/2021, 88-9182/2021 по делу № 2-1218/2020.

<sup>14</sup> Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 15.12.2021 № 88-18449/2021 по делу № 2-129/2021.

возможность обмена информацией по телефону и по электронной почте предусмотрена трудовым договором и дополнительным соглашением к нему.<sup>15</sup>

Однако, как показывает анализ судебной практики, взаимодействие сторон без использования усиленных квалифицированных электронных подписей влечет риски подлога и фальсификации.

Например, ответчиком были представлены фотокопия заявления работника, полученная посредством телефона, заявление об увольнении, заявление о выдаче трудовой книжки. Истец же указывал на то, что с заявлением об увольнении он не обращался, работодатель не сообщал ему о причинах и основаниях увольнения. До увольнения он обращался в ответчику за разъяснением причин и оснований увольнения. Из заключения эксперта следует, что подпись работника в заявлении об увольнении по собственному желанию и в заявлении о направлении трудовой книжки года выполнена другим лицом с подражанием подписи истца.<sup>16</sup>

#### **2.4. Исполнение работодателем обязанностей в рамках договора о дистанционной работе.**

Проблема определения надлежащего исполнения работодателем своих обязанностей возникает, как правило, в судебных спорах о признании увольнения незаконным.

Указанные обязанности работодателя могут быть связаны как со спецификой дистанционной работы, так и с общими требованиями трудового законодательства.

Например, суды отмечают важность надлежащего уведомления работника о выполнении им с определенной даты работы по месту расположения работодателя в условиях постоянного нахождения на рабочем месте, указанному в трудовом договоре, а не дистанционно; учета тяжести проступка, обстоятельств, при которых он был совершен и предшествующее ему поведение при привлечении работника к дисциплинарной ответственности.<sup>17</sup>

Кроме того, суды также оценивают правомерность действий работодателя применительно к требованиям ТК РФ.

Например, суды отмечают, что положения ТК РФ в редакции, действующей в юридически значимый для настоящего дела период, не предусматривает заключения дополнительных соглашений путем направления образов документов в мессенджере без использования электронных подписей или последующего оформления соглашений в надлежащей форме даже для дистанционных работников,<sup>18</sup>

Судами также указывается, что предусмотренная законом обязанность работника своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя, закрепленная также и заключенным между сторонами трудовым договором, не предполагает возможности работодателя по своему усмотрению поручать работнику любые задания, не относящиеся к его трудовой функции. Возложение на работника обязанности по выполнению рабочего задания, не связанного с деятельностью работодателя, не может быть признано законным, а его невыполнение не является основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Кроме того, в приказе о привлечении работника к дисциплинарной ответственности должны быть изложены конкретные обстоятельства

---

<sup>15</sup> Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 25.06.2020 по делу № 88-7172/2020.

<sup>16</sup> Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 11.06.2020 по делу № 88-8952/2020, 88-10219/2020.

<sup>17</sup> Напр.: Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 17.11.2020 № 88-24899/2020; Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 09.09.2021 по делу № 88-19074/2021; Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 16.12.2021 № 88-21596/2021.

<sup>18</sup> Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 19.08.2021 по делу № 88-18779/2021.



виновного неисполнения сотрудником возложенных на него обязанностей с указанием того, какие пункты должностной инструкции, трудового договора или законодательства им нарушены.<sup>19</sup>

Кроме того, как отмечают суды, несогласие работодателя с выводами работника, содержащимися в исполненном служебном задании, не свидетельствует о том, что такое задание может быть дано работнику повторно и что он может быть привлечен к дисциплинарной ответственности за его невыполнение.<sup>20</sup>

## **2.5. Исполнение дистанционным работником своих трудовых обязанностей.**

Проблема определения надлежащего исполнения дистанционным работником своих трудовых обязанностей возникает в судебных спорах о привлечении работника к дисциплинарной ответственности, о признании заключенным трудового договора о дистанционной работе.

Указанная проблема разрешается судами путем выявления соответствия фактических действий работника установленным в организации требованиям. При этом бремя доказывания неисполнения работником трудовых обязанностей, в том числе дистанционно, в силу закона возложено именно на работодателя.<sup>21</sup> Следует отметить, что применительно к дистанционным работникам эти требования имеют существенную специфику и закрепляются, преимущественно, в локальных нормативных актах работодателя или в трудовом договоре с работником.

Так, в ходе судебного разбирательства было установлено, что в период удаленной работы с 13 по 27 сентября 2020 года с 10 по 14 октября 2020 года работник покидал пределы РФ с выездом в Турецкую Республику. В период данных выездов он выполнял трудовые функции посредством рабочего ноутбука и удаленного доступа посредством использования беспроводных (Wi-fi) сетей места нахождения, что подтверждается IP-адресами, использованными для доступа к корпоративной сети ответчика в указанные периоды. В ходе проведенной работодателем проверки установлено нарушение требований обеспечения информационной безопасности: подключение к локально-вычислительным сетям любых сетевых устройств, не являющихся корпоративными, организация точки входа и шлюза вне внешних сетей; распространение конфиденциальной информации работодателя с помощью электронной почты; публикация в сети интернет своего корпоративного адреса электронной почты вне служебных целей; при работе с персональными данными не обеспечена сохранность носителей персональных данных и средств защиты информации в части, касающейся обработки персональных данных в условиях, исключающих возможность неконтролируемого проникновения; несогласованное с работодателем и неправомерное изменение работником своего удаленного места работы. Указанные нарушения требований локальных нормативных актов работодателя по обеспечению информационной безопасности и положений трудового договора явились основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности в виде выговора.<sup>22</sup>

Необходимость соблюдения работником указанного в договоре места выполнения дистанционной работы находит неоднократное подтверждение в судебной практике. Так, суды пришли к выводу об отсутствии оснований для удовлетворения требований

---

<sup>19</sup> Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 19.01.2022 по делу № 88-165/2022, 2-130/2021.

<sup>20</sup> Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 19.01.2022 по делу № 88-169/2022.

<sup>21</sup> Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 08.07.2021 № 88-15451/2021 по делу № 2-2870/2020.

<sup>22</sup> Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 09.09.2021 по делу № 88-20461/2021, 2-1435/2021.

работника о признании незаконным приказа о наложении дисциплинарного взыскания, при этом установив, что местом его работы является город Мурманск, что предполагает предоставление гарантий и компенсаций, предусмотренных для лиц, работающих в районах Крайнего Севера. При этом наличия соглашения об изменении установленного трудовым договором места работы, а также уважительности причин отсутствия работника на рабочем месте (в городе Мурманске) не установлено. В этой связи выводы суда, что изменение места исполнения трудовой функции является односторонним изменением условий трудового договора, а также изменением в рабочих мероприятиях, о чем работник в силу должностной инструкции должен был известить линейного руководителя, правомерно признано нарушением трудовой дисциплины.<sup>23</sup>

## **2.6. Оплата труда дистанционного работника.**

Споры об оплате труда дистанционных работников возникали в связи с различными обстоятельствами, не связанными, как правило, со спецификой труда дистанционного работника и с особенностями правового регулирования этого труда.

Требования по оплате труда сопровождаются требованиями дистанционных работников о признании трудового договора заключенным, о признании незаконным перевода на другую работу и увольнения.

Относительно самостоятельными требованиями по оплате труда являются в случае споров о неначислении районных коэффициентов и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.<sup>24</sup>

Например, как отметила кассационная инстанция, разрешая спор и отказывая в удовлетворении требований истца о необходимости взыскания с ответчика заработной платы с учетом районного и северного коэффициента, применяемого при расчете заработной платы для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, суд первой инстанции исходил из того, что место работы истца, определенное сторонами и указанное в договоре, располагается по месту проживания истца, который не относится к указанным районам, поэтому работодателем обоснованно выплачивалась истцу заработная без начисления надбавок. Разрешая спор, суд не установил характер спорных отношений сторон, так судом не дана оценка доводам истца о том, что по условиям трудового договора ему был установлен разъездной характер работы и большую часть времени он (истец) находился на Салымском месторождении в условиях Крайнего Севера.<sup>25</sup>

В некоторых случаях споры об оплате труда возникают в связи со сменной дистанционным работником места исполнения трудовых обязанностей. Например, работник сменил место фактической работы в г. Петрозаводске на другой регион РФ - г. Сочи, не сообщив работодателю о переезде. Город Сочи Краснодарского края не относится к районам Крайнего Севера и к местностям, приравненным к районам Крайнего Севера. Между тем за указанный период работнику были начислены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера. Кроме того, данные суммы были включены в расчет денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, включены в расчет среднего заработка за период отпуска, что привело к необоснованному начислению отпускных.<sup>26</sup>

---

<sup>23</sup> Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 16.03.2020 по делу № 88-3615/2020.

<sup>24</sup> Напр.: Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 29.04.2021 № 88-6579/2021.

<sup>25</sup> Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 19.04.2021 по делу № 88-4381/2021, 2-40/2020.

<sup>26</sup> Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 14.09.2020 по делу № 88-13387/2020.

## 2.7. Прекращение трудового договора с дистанционным работником.

Действие общих норм трудового законодательства в отношении дистанционных работников действует и в части прекращения трудового договора. Анализ судебной практики подтверждает применение судами всех предусмотренных для работников гарантий при прекращении трудового договора по общим основаниям, а также необходимость соблюдения соответствующих процедур.<sup>27</sup>

Так, например, суд, удовлетворяя требования о восстановлении на работе дистанционного работника - совместителя, пришел к выводу о безусловных нарушениях процедуры увольнения, поскольку истец уволен до истечения двухнедельного срока предупреждения об увольнении, который должен был соблюдаться в силу требований ст. 288 ТК РФ.<sup>28</sup>

Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с дистанционным работником, в соответствии со ст. 312.8 ТК РФ, может быть расторгнут по инициативе работодателя в двух случаях.

Во-первых, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью девятой статьи 312.3 настоящего Кодекса).

Во-вторых, трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

Данное правовое регулирование вступило в силу с 1 января 2021 года и заменило существовавшую норму, закрепленную ранее в ст. 312.5 ТК «Особенности прекращения трудового договора о дистанционной работе»: расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором. Как показал анализ судебной практики, работодатели пользовались данной нормой, осуществляя фактически подмену оснований, предусмотренных ТК, основаниями, сформулированными в трудовом договоре. При этом обходилось, прежде всего, наиболее затратное для работодателя с материальной точки зрения основание прекращения трудового договора – сокращение численности или штата работников организации (п. 2 ст. 81 ТК РФ).

Так, например, судебная кассационная инстанция подтвердила законность вынесенных судебных актов, поскольку 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. 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 трудового договора и не носит дискриминационный характер. Доводы истца о том, что судами неправильно применены нормы материального права - положения статей 312.1, 312.2 ТК РФ (в редакции,

<sup>27</sup> Напр.: Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 10.11.2020 по делу № 88-16364/2020; Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 20.08.2020 № 88-12363/2020; Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 21.09.2021 № 88-14613/2021.

<sup>28</sup> Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 27.05.2021 № 88-6514/2021.

действовавшей в период спорных правоотношений), и не учтено, что на дистанционных работников в соответствии со статьей 2 ТК РФ распространяется принцип равных прав и возможностей, который гарантирует им при увольнении те же гарантии и компенсации, что и иным работникам, в связи с чем увольнение по инициативе работодателя по причине отсутствия работы может быть осуществлено по основаниям, предусмотренным статьей 81 ТК РФ с соблюдением требований статей 178, 180 ТК РФ, не могут быть признаны обоснованными, поскольку увольнение дистанционного работника по специальному основанию, предусмотренному трудовым договором о дистанционной работе, не связано с ликвидацией организации и сокращением численности или штата, в связи с чем, неприменение в данном случае положений статей 178, 180 ТК РФ не может рассматриваться как нарушение трудовых прав истца и принципа равенства прав и возможностей работников<sup>29</sup>.

Суды также указывали, что поскольку расторжение трудового договора на основании статьи 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 вправе не учитывать тяжесть проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника и отношение к труду.<sup>30</sup>

В то же время во многих случаях суды вставали на сторону работника при его увольнении по «немотивированному» основанию, закрепленному в трудовом договоре. При этом, как правило, отмечалось, что установленные трудовым договором о дистанционной работе дополнительные основания его расторжения по инициативе работодателя не должны носить дискриминационного характера. Также делалась отсылка к разъяснению Роструда от 09.04.2020 г. № 0147-03-5 о том, 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.<sup>31</sup>

Так, суд указал, что ответчиком не было представлено доказательств, по правилам статьи 312.5 ТК РФ, в том числе о том, что работник перестал эффективно работать, либо выполнять плановые показатели, либо заключение аттестационной комиссии о несоответствии работника каким-либо требованиям, либо акты о дисциплинарных взысканиях, иных документов, подтверждающих ухудшение эффективности его работы.<sup>32</sup> Отсутствие в приказе об увольнении фактических обстоятельств также рассматривалось судами как основание для восстановления работника на работе, поскольку это обстоятельство лишало суд возможности проверить законность произведенного увольнения.<sup>33</sup>

Закрепление в трудовом договоре с дистанционным работником оснований его прекращения позволяло работодателю также обходить основание пункта 5 статьи 81 ТК РФ (неоднократное неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание), заменяя его более простым, с точки зрения процедуры, решением. Например, суд признал увольнение законным, установив, что работник не предоставлял работодателю еженедельные отчеты о

---

<sup>29</sup> Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 17.05.2021 № 88-9758/2021.

<sup>30</sup> Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 12.05.2020 по делу № 88-5475/2020.

<sup>31</sup> Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 12.11.2020 № 88-22350/2020; Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 07.10.2021 по делу № 88-21132/2021.

<sup>32</sup> Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 17.11.2020 по делу № 88-27543/2020, 2-394/2020.

<sup>33</sup> Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 04.08.2020 № 88-12134/2020.

выполненной работе более 3 раз в течение 3 месяцев, что в трудовом договоре предусмотрено как основание его прекращения.<sup>34</sup>

С увольнением дистанционного работника в связи с сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ст. 81 ТК) связан еще один заслуживающий внимание вывод. Как отметил суд, дистанционный характер работы истца сам по себе не мог влиять на оценку преимущественного права на оставление на работе одного из работников, между которыми была распределена имевшаяся в штатном расписании ставка звукорежиссера. Заинтересованность работодателя в работнике, который выполнял бы данную трудовую функцию в месте расположения работодателя, а не на дистанционной основе, могла быть реализована путем предложения об изменении условий трудового договора (ст. 74 ТК), принимая во внимание, что штатное расписание не предусматривало отдельной должности звукорежиссера, замещаемой дистанционным работником, к тому же ранее трудовой договор с истцом условия о дистанционной работе не содержал.<sup>35</sup>

Однако судебная практика подтверждает и некоторые исключения при дистанционном характере работы из общих правил прекращения трудового договора.

В частности, правило ст. 81 ТК РФ о том, что в случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации, неприменимо к дистанционному работнику, работающему в той же местности. Как отмечено судом, при дистанционной работе у ответчика нет необходимости ни в создании для истца стационарного рабочего места, ни в организации подразделения в г. Екатеринбурге, стороны имеют возможность продолжить трудовые отношения на прежних условиях, поскольку условие о дистанционной работе, действовавшее до момента увольнения истца, сторонами изменено не было.<sup>36</sup>

Дистанционный характер работы заставляет суды давать толкование некоторым процедурным нормам, регулирующим порядок увольнения работников.

Так, суд указал на несостоятельность доводов истца о том, что уведомление о сокращении не было вручено истцу персонально под роспись, поскольку положениями ч. 2 ст. 180 ТК не установлена конкретная форма и способ персонального уведомления работодателем работника о предстоящем увольнении. Тогда как материалами дела достоверно подтверждено направление истцу неоднократно по электронной корпоративной почте уведомлений о сокращении занимаемой ею должности, которые получены, тогда как от подписи уведомлений истец уклонилась. Кроме того, в адрес истца экспресс-почтой на бумажном носителе также были направлены уведомление о сокращении, копия приказа о сокращении, которые не были доставлены истцу в период с по причине того, что посредством телефонных переговоров истец неоднократно переносила дату доставки отправления, а впоследствии перестала отвечать на телефонные звонки.<sup>37</sup>

Дистанционный характер работы, как показал анализ судебной практики, накладывает существенную специфику на установление факта прогула работника.

Так, разрешая спор и удовлетворяя требование о признании увольнения незаконным, суд констатировал, что истцу не представлялось конкретное рабочее место, отсутствие на котором без уважительных причин можно было бы квалифицировать как дисциплинарный проступок. Наличие у истца рабочего места, оборудованного по месту нахождения ответчика, не опровергает вывод суда о дистанционной работе истца, поскольку стороны трудового договора не согласовали время начала и окончания рабочего времени, рабочих дней в течение недели, с учетом того, что работодатель

<sup>34</sup> Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 29.06.2021 № 88-15599/2021.

<sup>35</sup> Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 26.04.2021 по делу № 88-5462/2021.

<sup>36</sup> Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 02.12.2021 № 88-17882/2021.

<sup>37</sup> Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 22.06.2020 № 88-8619/2020.

допускал факт выполнения истцом своей работы без прихода по месту нахождения ответчика, взаимодействия с истцом через сеть «Интернет».<sup>38</sup>

## **2.8. Разграничение трудового договора о дистанционной работе от гражданско-правовых договоров.**

Судам в ходе разрешения споров также приходится ограничивать выполнение дистанционной работы по трудовому договору от исполнения обязательств в рамках договоров гражданско-правового характера.

Например, как указала кассационная инстанция, переqualифицируя агентский договор на трудовой договор о дистанционной работе, то обстоятельство, что трудовой договор между сторонами не был оформлен в письменной форме, прием истца на работу не оформлен приказом (распоряжением) работодателя, в отношении истца не велся учет рабочего времени, свидетельствует не о гражданско-правовом характере правоотношений сторон, а о допущенных нарушениях со стороны работодателя (ст. ст. 67, 68 ТК РФ). При этом факт добровольного подписания истцом договоров гражданско-правового характера, не свидетельствует об отсутствии трудовых отношений между сторонами спора, поскольку работник является экономически более слабой стороной в трудовом правоотношении и все сомнения должны толковаться в пользу наличия трудовых отношений (ч. 4 ст. 19.1 ТК РФ). Истцом в ходе рассмотрения данного дела указано именно на такой режим работы в период выполнения трудовых обязанностей у ответчика, доказательств обратному стороной ответчика не представлено, вопреки требованиям ст. 56 ГПК РФ, в связи с чем суд руководствовался указанным истцом режимом труда и отдыха.<sup>39</sup>

Однако в другом деле суд пришел к иному выводу – о том, что между истцом и ответчиком отсутствовали трудовые отношения, а был заключен договор возмездного оказания услуг, по которому истец обязался совершать определенные действия, а ответчик - оплатить оказанные услуги.<sup>40</sup>

Однако не во всех такого рода делах с выводами судебных инстанций можно безоговорочно согласиться.

Например, в ходе судебного разбирательства было установлено, что после прохождения скайп-собеседования истцу было направлено предложение о сотрудничестве на условиях договора об оказании услуг с началом работы после его подписания. В тексте сообщения о направлении предварительного договора было указано, что после постановки лица на учет как ИП будет сделан окончательный вариант договора. Также ответчиком были направлены пароли, логины и ключи для работы в программе электронного обеспечения. Выполнив задание и отправив в конце месяца отчет о проделанной работе, как того требовал не подписанный ею данный договор, истец отказалась от выполнения заданий, но требований о соблюдении ответчиком трудового законодательства в отношении нее не направляла. Как отметил суд, истец не обращалась с заявлением к ответчику о заключении с ней трудового договора, не передавала ему трудовую книжку и другие документы, требуемые в соответствии со статьей 65 ТК РФ при приеме на работу. Письменное соглашение между сторонами об оплате за выполняемые работы сторонами не заключалось. Доказательств ознакомления истца с правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и локальными актами, регулирующими оплату труда в организации ответчика, а также трудовой книжки в материалы дела не представлено. Трудовой договор с ней не заключался, приказов о приеме истца на работу

<sup>38</sup> Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 29.04.2021 № 88-5612/2021.

<sup>39</sup> Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 06.08.2020 № 88-12347/2020.

<sup>40</sup> Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 28.10.2020 № 88-16364/2020.

не издавалось, табель учета рабочего времени в отношении истца не велся, заработная плата не начислялась. Вместе с тем, не подписав договор на оказание услуг, истец самостоятельно приступила к выполнению работ в интересах ответчика с использованием переданных ей логина и пароля для входа во все ресурсы компании, о чем свидетельствует информация о переданных для бухгалтерского обслуживания компаниях и предоставленных им первичных документов.<sup>41</sup>

Сложность определения фактического характера сложившихся отношений показывает анализ некоторых дел. При этом можно заметить, что суды обращаются к теоретическим критериям разграничения трудовых договоров и договоров гражданско-правового характера, указывая, например, что по смыслу норм Гражданского кодекса РФ, договор возмездного оказания услуг заключается для выполнения исполнителем определенного задания заказчика, согласованного сторонами при заключении договора. Целью договора возмездного оказания услуг является не выполнение работы как таковой, а осуществление исполнителем действий или деятельности на основании индивидуально-конкретного задания к оговоренному сроку за обусловленную в договоре плату. От договора возмездного оказания услуг трудовой договор отличается предметом договора, в соответствии с которым исполнителем (работником) выполняется не какая-то конкретная разовая работа, а определенные трудовые функции, входящие в обязанности физического лица - работника, при этом важен сам процесс исполнения им этой трудовой функции, а не оказанная услуга.

Как, например, отметила кассационная инстанция, суды первой и апелляционной инстанций при разрешении исковых требований об установлении факта трудовых отношений отдали приоритет юридическому оформлению отношений между истцом и ответчиком, не выясняя при этом, имелись ли в действительности между сторонами, несмотря на ранее заключенные договоры возмездного оказания услуг, признаки трудовых отношений и трудового договора, указанные в статьях 15 и 56 Трудового кодекса РФ, с учетом особенностей регулирования труда дистанционных работников, и не было ли со стороны ответчика злоупотребления при заключении гражданско-правового договора возмездного оказания услуг вопреки намерению работника как экономически более слабой стороны заключить трудовой договор. При этом не были учтены императивные требования ч. 3 ст. 19.1 ТК РФ о том, что неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений. Факт отсутствия заключенного с истцом трудового договора, а также незнакомление истца с правилами трудового распорядка, должностной инструкцией и локальными актами, регулирующими существенные условия, в том числе оплату труда, вопреки выводам судебных инстанций об отсутствии правовых оснований для признания сложившихся между сторонами отношений трудовыми, прежде всего может свидетельствовать о допущенных нарушениях со стороны работодателя по надлежащему, основанному на законе, оформлению отношений с работником. То обстоятельство, что Ф. является индивидуальным предпринимателем и ранее сотрудничала с ответчиком по договору возмездного оказания услуг, не может безусловно свидетельствовать о том, что истец продолжала оказывать ответчику услуги по гражданско-правовому договору.<sup>42</sup>

### **3. Заключение.**

---

<sup>41</sup> Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 07.10.2021 по делу № 88-27346/2021.

<sup>42</sup> Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 27.04.2021 по делу № 88-5738/2021.

Анализ материалов правоприменительной практики и реализации законодательства РФ в сфере регулирования труда дистанционных работников позволил прийти к определенным выводам.

В целом следует положительно оценить практику применения норм трудового законодательства о дистанционной работе. Причины выявленных проблем кроются, как представляется, в ошибках конкретных правоприменителей, а не в недостатках нормативного регулирования.

Как подтверждает судебная практика, в отношении трудового договора о дистанционной работе действуют общие нормы трудового законодательства о заключении трудового договора посредством фактического допуска работника к работе (ст. 16, 61, 67 ТК), а также об изменении трудового договора посредством фактического выполнения работником дистанционной работы. Такие условия могут быть изменены по инициативе работодателя только с соблюдением положений ст. 72 ТК РФ и иных норм главы 12 ТК РФ.

Анализ судебной практики подтверждает применение судами также и всех предусмотренных для работников гарантий при прекращении трудового договора по общим основаниям, а также необходимость соблюдения соответствующих процедур.

Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в соответствии с двумя основаниями ст. 312.8 ТК РФ. Данное правовое регулирование вступило в силу с 1 января 2021 года и заменило существовавшую норму, закрепленную ранее в ст. 312.5 ТК, в соответствии с которой расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя производилось по основаниям, предусмотренным трудовым договором. Как показал анализ судебной практики, работодатели пользовались данной нормой, осуществляя фактически подмену оснований, предусмотренных ТК, основаниями, сформулированными в трудовом договоре. При этом обходилось, прежде всего, наиболее затратное для работодателя с материальной точки зрения основание прекращения трудового договора – сокращение численности или штата работников организации (п. 2 ст. 81 ТК РФ). Закрепление в трудовом договоре с дистанционным работником оснований его прекращения позволяло работодателю также обходить основание пункта 5 статьи 81 ТК РФ (неоднократное неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание), заменяя его более простым, с точки зрения процедуры, решением. Как показал анализ судебной практики, новая редакция главы 49.1 ТК РФ, вступившая в силу с 1 января 2021 года, исключила данный вид трудовых споров, существенно укрепив правовое положение работников.

Одной из основных в спорах в сфере дистанционной работы является проблема определения правомерности взаимодействия сторон трудового договора, что определяется спецификой такого взаимодействия, предполагающего в большинстве случаев активное использование телекоммуникационных, информационных систем, соответствующих технических средств. Данное обстоятельство обоснованно вынуждает суды тщательно проверять данный аспект взаимодействия сторон и порождает определенные сложности, связанные с технической стороной вопроса.

В некоторых случаях суды, как представляется, бесосновательно перекладывают на работника обязанности работодателя по созданию надлежащих условий труда, оставляя без должного внимания требования ст. 312.6 ТК, в соответствии с которыми именно работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Также следует отметить признание судами различных вариантов взаимодействия сторон, осуществляемому в некоторых случаях даже вопреки нормам законодательства. Однако, как показывает анализ судебной практики, взаимодействие сторон подобным



образом (например, без использования усиленных квалифицированных электронных подписей) влечет риски подлога и фальсификации.

Судам в ходе разрешения споров также приходится ограничивать выполнение дистанционной работы по трудовому договору от исполнения обязательств в рамках договоров гражданско-правового характера. В таких делах наблюдается противоречивая практика, основанная на различном толковании и оценке фактических обстоятельств. Сложность проблемы применительно к дистанционной работе усугубляется дополнительно тем обстоятельством, что сам характер дистанционной работы «размывает» некоторые устойчивые критерии разграничения трудовых и гражданско-правовых договоров (работодательская власть, контроль работодателя и т.п.).

По результатам проведенного мониторинга можно констатировать, что существующие проблемы практики применения норм о дистанционной работе не порождаются недостатками самого законодательства, а связаны либо с отдельными недостатками конкретного правоприменительного процесса, либо с общими проблемами теории трудового права. В связи с этим наиболее целесообразным представляется обобщение правоприменительной практики по данному вопросу и закрепление ее на уровне обзора судебной практики или постановления Пленума Верховного Суда РФ.

#### **Список проанализированных правоприменительных актов:**

1. Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 19.01.2022 по делу № 88-169/2022.
2. Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 19.01.2022 по делу № 88-165/2022, 2-130/2021.
3. Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 19.01.2022 по делу № 88-162/2022.
4. Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 18.01.2022 по делу № 88-2133/2022, 2-537/2021.
5. Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 22.12.2021 по делу № 88-20937/2021, 2-2563/2020.
6. Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 22.12.2021 по делу № 88-20593/2021, 2-109/2021.
7. Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 21.12.2021 № 88-22332/2021 по делу № 2-2916/2021
8. Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 16.12.2021 по делу № 88-18143/2021, 2-118/2021
9. Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 16.12.2021 № 88-21596/2021.
10. Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 15.12.2021 № 88-18449/2021 по делу № 2-129/2021.
11. Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 02.12.2021 № 88-17882/2021.
12. Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 02.12.2021 № 88-17954/2021.
13. Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 24.11.2021 по делу № 88-18670/2021, 2-21/2021.
14. Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 09.11.2021 № 88-18708/2021
15. Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 28.10.2021 по делу № 88-16805/2021

16. Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 14.10.2021 № 88-8253/2021
17. Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 07.10.2021 по делу № 88-27346/2021.
18. Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 07.10.2021 по делу № 88-21132/2021.
19. Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 23.09.2021 № 88-20446/2021
20. Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 22.09.2021 по делу № 88-13029/2021
21. Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 22.09.2021 по делу № 88-13263/2021, 2-231/2020.
22. Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 21.09.2021 № 88-14613/2021.
23. Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 09.09.2021 по делу № 88-20461/2021, 2-1435/2021.
24. Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 09.09.2021 по делу № 88-19074/2021.
25. Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 01.09.2021 № 88-14291/2021 по делу № 2-2688/2020.
26. Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 19.08.2021 по делу № 88-18779/2021.
27. Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 11.08.2021 по делу № 88-14115/2021.
28. Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 20.07.2021 по делу № 88-16305/2021, 2-4082/2020
29. Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 08.07.2021 № 88-9547/2021 по делу № 2-851/2020
30. Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 08.07.2021 № 88-15451/2021 по делу № 2-2870/2020.
31. Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 06.07.2021 № 88-9616/2021
32. Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 29.06.2021 № 88-15599/2021.
33. Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 24.06.2021 № 88-10144/2021 по делу № 2-2527/2020
34. Определение Пятого кассационного суда общей юрисдикции от 24.06.2021 по делу № 88-3886/2021.
35. Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 17.06.2021 № 88-4177/2021
36. Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 17.06.2021 по делу № 88-9394/2021
37. Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 17.06.2021 № 88-12668/2021
38. Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 01.06.2021 по делу № 88-9784/2021.
39. Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 27.05.2021 № 88-6514/2021.
40. Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 25.05.2021 № 88-7433/2021 по делу № 2-3079/2020
41. Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 25.05.2021 по делу № 88-9970/2021

42. Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 17.05.2021 № 88-9758/2021.
43. Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 13.05.2021 № 88-7660/2021, 88-9182/2021 по делу № 2-1218/2020.
44. Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 29.04.2021 № 88-5612/2021.
45. Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 29.04.2021 № 88-6579/2021.
46. Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 27.04.2021 по делу № 88-5738/2021.
47. Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 26.04.2021 по делу № 88-5462/2021.
48. Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 22.04.2021 по делу № 88-9223/2021
49. Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 22.04.2021 по делу № 88-10955/2021, 2-3031/2020.
50. Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 22.04.2021 № 88-5187/2021.
51. Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 19.04.2021 по делу № 88-4381/2021, 2-40/2020.
52. Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 15.04.2021 по делу № 88-7837/2021, 2-2658/2019
53. Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 12.01.2021 № 88-147/2021 по делу № 2-140/2020
54. Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 17.11.2020 № 88-24899/2020;
55. Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 10.11.2020 по делу № 88-16364/2020.
56. Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 14.09.2020 по делу № 88-13387/2020.
57. Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 20.08.2020 № 88-12363/2020.
58. Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 25.06.2020 по делу № 88-7172/2020.
59. Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 17.11.2020 по делу № 88-27543/2020, 2-394/2020.
60. Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 12.11.2020 № 88-22350/2020.
61. Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 28.10.2020 № 88-16364/2020.
62. Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 06.08.2020 № 88-12347/2020.
63. Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 04.08.2020 № 88-12134/2020.
64. Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 30.06.2020 по делу № 88-10984/2020
65. Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 22.06.2020 № 88-8619/2020.
66. Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 11.06.2020 по делу № 88-8952/2020, 88-10219/2020.
67. Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 26.05.2020 № 88-9817/2020

68. Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 12.05.2020 по делу № 88-5475/2020.
69. Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 16.03.2020 по делу № 88-3615/2020.
70. Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 05.03.2020 № 88-2788/2020.
71. Определение Пятого кассационного суда общей юрисдикции от 25.02.2020 № 88-1102/2020 по делу № 2-412/2019