

# Особенности регулирования дистанционных работников. Ключевые нюансы заключения трудового договора с удаленными сотрудниками.

Москва,  
2017

## Статья 312.1. Общие положения

Дистанционной 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 общего пользования, в том числе сети "Интернет".

## Статья 312.1. Общие положения

В случае, если предусмотрено взаимодействие дистанционного работника или лица, поступающего на дистанционную работу, и работодателя путем обмена электронными документами, используются усиленные квалифицированные электронные подписи дистанционного работника или лица, поступающего на дистанционную работу, и работодателя в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Каждая из сторон указанного обмена обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный трудовым договором о дистанционной работе.

## **Статья 312.5. Особенности прекращения трудового договора о дистанционной работе.**

Расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора о дистанционной работе осуществляется в форме электронного документа, работодатель в день прекращения данного трудового договора обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

## Содержание договора. Обязанности работника.

- не предоставление Работником более \_\_\_\_ подряд результатов работы Работодателю;
- систематическое (более \_\_ раз в течение \_\_\_\_ дней) не направление непосредственному Руководителю (или вышестоящему руководителю) в форме электронного сообщения по корпоративной электронной почте подтверждения получения электронного сообщения от Работодателя (в том случае, если такое подтверждение требуется от Работника и указано в самом электронном сообщении от Работодателя) в течение двух дней со дня получения электронного сообщения по корпоративной электронной почте от Работодателя;
- систематическое (более \_ раз в течение \_\_\_\_ дней) несоблюдение сроков и/или неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником трудовых функций, установленных в п. \_\_. Договора;
- изменение жилищно-бытовых условий Работника, исключающее возможность продолжения выполнения работ

## Обязанности работника. Продолжение.

- ежедневно проверять корпоративную электронную почту;
- отвечать Руководителю в течение \_\_\_\_ дня на поступившие сообщения, требующие ответа, используя корпоративную электронную почту;
- Работник обязуется еженедельно, не позднее \_\_\_\_ (МСК) в последний рабочий день недели предоставлять отчет о проделанной работе на корпоративную электронную почту непосредственному руководителю. Время предоставления еженедельного отчета о проделанной работе может быть скорректировано по согласованию между Работником и Руководителем через корпоративную электронную почту. На основании отчета руководитель оценивает результаты проделанной работы;

## Обязанности работника. Продолжение.

- в случае нахождения за пределами Российской Федерации свыше 180 дней в течение календарного года должным образом, с приложением подтверждающих документов, известить Работодателя в течение первого месяца, когда количество дней за пределами Российской Федерации превысило 180 дней с начала года;
- использовать при исполнении своих трудовых обязанностей оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, предоставленные Работодателем.

## Обязанности работника. Продолжение.

- сообщить Работодателю по электронной почте о наступлении временной нетрудоспособности в день наступления временной нетрудоспособности. После окончания временной нетрудоспособности Работник обязуется направить Работодателю по почте заказным письмом с уведомлением о вручении оригинал листка нетрудоспособности;
- в случае сбоя/неработоспособности/неисправности и иной технической невозможности (простой) выполнять Работником возложенные на него трудовые функции (обязанности) Работник обязуется известить должным образом Работодателя.



## Особенности.

- к сверхурочным работам Работник привлекается только с письменного поручения Работодателя.
- Работник уведомлен и согласен с тем, что все расходы Работника, связанные с выполнением Работником трудовых функций (обязанностей) по дистанционной работе включены в должностной оклад Работника. При наличии действующих в компании политик, касающихся выплат компенсаций и льгот, Работнику может быть предоставлена дополнительная компенсация и/или льгота.

## Районный коэффициент и процентная надбавка.

- В районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях оплата труда осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок в соответствии с местом заключения Договора, размер которых устанавливается действующим законодательством и Внутренними Документами Работодателя.
- В целях удобства Работника, за исключением места заключения Договора, Работник уведомлен и согласен так же с местом ведения кадрового документооборота между Работником и Работодателем по следующему адресу: \_\_\_\_\_. Под местом ведения кадрового документооборота между Работником и Работодателем понимается адрес места нахождения обособленного структурного подразделения Работодателя, по которому осуществляется взаимодействие между Работником и Работодателем по всем вопросам возникновения, исполнения, изменения и прекращения трудовых отношений между Работником и Работодателем.

## Дополнительные основания прекращения договора.

Приказом ответчика, истец с 01 декабря 2013 года переведен в отдел дистанционных работников на должность регионального директора по продажам в г. Ростов-на-Дону и приказом от 20 мая 2014 года истец уволен 30 мая 2014 года по инициативе работодателя на основании п. 14 ст. 81 Трудового кодекса РФ и ст. 312.5 Трудового кодекса РФ, то есть, **в связи с нецелесообразностью дальнейшего сотрудничества, а также в соответствии с производственной необходимостью, определяемой работодателем** (п. 6.5.3. Договора).

Свое увольнение истец полагает незаконным, фактически, как на момент издания приказа об увольнении К., реального увольнения, а также до настоящего времени объективных причин подтверждающих наличие нецелесообразности дальнейшего сотрудничества с ООО "Биокодекс", последним не представлено.

Пресненским районным судом г. Москвы 10 октября 2014 года вынесено решение, которым постановлено: в удовлетворении иска К. к ООО "Биокодекс" о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы и среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда - отказать.

## Дополнительные основания прекращения договора.

...истец уволен с работы 30 мая 2014 года на основании п. 14 ст. 81 Трудового кодекса РФ (ст. 312.5 Трудового кодекса РФ).

В соответствии с п. 14 ст. 81 Трудового кодекса РФ, трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя в случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Согласно ст. 312.5 Трудового кодекса РФ, расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Также, 01 октября 2013 года между сторонами подписана новая редакция трудового договора, который регулируется в соответствии с главой 49.1. Трудового кодекса РФ.

## Дополнительные основания прекращения договора.

В соответствии с п. 6.5, п. 6.5.3, трудовой договор, заключенный с истцом, может быть прекращен по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, а также в любой момент **в связи с нецелесообразностью дальнейшего сотрудничества, а также в соответствии с производственной необходимостью.**

Отказывая в удовлетворении иска истца К., суд первой инстанции пришел к выводу о пропуске истцом срока для обращения в суд, предусмотренного ст. 392 Трудового кодекса РФ, о применении которого заявлено ответчиком.

Апелляционное определение Московского городского суда от 20.01.2015 по делу N 33-1146/2015

## Дополнительные основания прекращения договора.

Из условий трудового договора от <...> следует, что в качестве основания для расторжения трудового договора с работником предусмотрено, в том числе, **отсутствие у работодателя достаточного объема работ**. Указанное основание и послужило причиной расторжения трудового договора с З.С.

Вместе с тем установленное трудовым договором о дистанционной работе основание его расторжения по инициативе работодателя, в частности в связи с отсутствием у работодателя достаточного объема работы (п. 11.3 трудового договора), **при отсутствии подписи работника в трудовом договоре, является несогласованным его сторонами и не может служить основанием для увольнения работника, поскольку не подписанный трудовой договор не может быть принят в качестве доказательства права работодателя на его расторжение по основаниям, указанным таком договоре.**

Учитывая изложенное, заявленные З.С. исковые требования о признании приказа о прекращении трудового договора незаконным и восстановлении последнего в ранее занимаемой должности со дня увольнения являются правомерными.

Апелляционное определение Курганского областного суда от 11.06.2015 по делу N 33-1534/2015



**Вопросы?**

**[PetrovAndreyV@beeline.ru](mailto:PetrovAndreyV@beeline.ru)**  
**[89036130503@mail.ru](mailto:89036130503@mail.ru)**

**Петров Андрей**

**Спасибо за внимание.**