

## Удаленная работа: 10 споров с работодателем

20 февраля 2025

Дина Алимова

Дистанционная работа уже стала неотъемлемой частью современной профессиональной среды, и все больше кандидатов открыто заявляют, что будут ходить в офис только по необходимости. Работодателям приходится адаптироваться к новым реалиям, предлагая гибридные или полностью удаленные форматы. Однако при всей кажущейся свободе такие условия труда сопровождаются множеством правовых нюансов.

Например, выезд удаленщика за границу без согласования может привести к увольнению, а за переезд в другой регион есть риск получить выговор. Нередко также стороны договариваются о формате работы в личной беседе, что тоже потом становится поводом для судебного разбирательства. С какими еще трудностями сталкиваются работники и работодатели, разберемся далее.

### Особенности дистанционной работы

Удаленной называют работу вне места нахождения работодателя или его структурных подразделений. Такой режим исключает обязательное пребывание на стационарном рабочем месте. Однако ключевое условие – использование современных технологий для выполнения обязанностей и взаимодействия сторон. Речь идет об информационно-телекоммуникационных сетях, включая интернет.

Законодательство предусматривает три возможных варианта удаленной работы:

- на постоянной основе – работник выполняет свои трудовые функции дистанционно на протяжении всего срока действия трудового договора;
- временная работа – удаленная работа в течение определенного срока, который, как правило, не превышает 6 месяцев;
- периодический формат – чередование дистанционной работы и выполнения обязанностей на стационарном рабочем месте.

Условия фиксируются в трудовом договоре, дополнительном соглашении, а в некоторых случаях – в локальном нормативном акте работодателя.

Важно помнить: дистанционные работники полностью подпадают под действие трудового законодательства, но с учетом особенностей, прописанных в гл. 49.1 Трудового кодекса. Одной из ключевых современных опций для взаимодействия с удаленными сотрудниками является

электронный документооборот. Работодатель вправе внедрять его для дистанционных работников. Это сокращает временные и административные издержки, упрощает процесс обмена документами и делает взаимодействие удобным.

## 1

### Работодатель не вправе отменить удаленку в одностороннем порядке

Специалист аналитического отдела авиакомпании в 2022 году перешел на удаленный формат работы. Однако в начале 2023 года организация решила вернуть часть работников в офис. Мужчине направили уведомление, а также в случае несогласия предложили другие варианты рабочих мест, но он от всего отказался. В результате его уволили по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ и выплатили выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка. Не согласившись с таким приказом, сотрудник обратился в суд.

Первая инстанция встала на сторону работодателя, но в апелляционном суде решение компании было признано неправомерным. Суд восстановил истца в прежней должности и взыскал с организации средний заработок за время вынужденного прогула в размере более 800 тыс. руб. Работодатель направил кассационную жалобу, однако суд оставил решение в силе, поддержав позицию апелляционной инстанции. Судьи подтвердили, что одностороннее изменение условий трудового договора было незаконным без организационных или технологических обоснований.

Стороны подписали дополнительное соглашение, установив дистанционный режим работы сотруднику на бессрочной основе, в связи с этим отмена его допускалась только:

- по соглашению сторон (которое достигнуто не было);
- при изменении организационных или технологических условий труда. А именно в случае:
  - нововведений в технике и технологии производства;
  - структурной реорганизации;
  - совершенствования рабочих мест на основе их аттестации;
  - иных факторов, которые могли бы быть основанием для изменения условий трудового договора в рамках ст. 74 ТК РФ.

Суд установил, что ничего из указанного в компании в данный период не было. Работодатель принял решение об отмене дистанционного формата из-за увеличения объема работ. Однако это не является основанием для изменения условий трудового договора в одностороннем порядке.

Определение СК по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 26 августа 2024 г. по делу № 8Г-21860/2024

## Договоренность о дистанционном характере работы может быть устной

После заключения трудового договора работник устно согласовал с работодателем, что будет исполнять свои обязанности удаленно из Перми, а не из Ижевска, где находился офис компании. Сотрудник регулярно отправлял отчеты, а заработная плата перечислялась на его банковский счет. Через несколько месяцев руководитель предложил вернуться в Ижевск для дальнейшей работы. А затем еще и перестал работнику ставить задачи и платить зарплату. После отказов переехать в Ижевск мужчина был уволен за прогул в соответствии с подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Это и стало поводом для подачи иска.

Компания пыталась доказать в суде, что работа истца не носила дистанционный характер, поскольку не была письменно зафиксирована, а значит, со стороны работника имело место нарушение обязанностей. Но данный довод был отклонен. Судебная коллегия напомнила правило, сформулированное в Определении Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 16 сентября 2019 г. № 5-КГ-106. А именно, что следует считать заключенным и не оформленное в письменной форме соглашение сторон об изменении условий трудового договора, если сотрудник приступил к работе в таких измененных условиях с ведома или по поручению работодателя. В рассматриваемом случае с момента заключения трудового договора истец по устной договоренности с работодателем работал из города Перми. Несмотря на отсутствие допсоглашения, устная договоренность, подкрепленная действиями сторон, является юридически значимой. Суд подчеркнул, что ответственность за письменную формализацию устного соглашения лежит на работодателе. Отсутствие оформления не отменяет факта достижения договоренности. Поэтому изменить данное условие трудового договора было возможно только по правилам ст. 72, 72.1 и 74 ТК РФ. По итогам рассмотрения работодателю пришлось выплатить задолженность по зарплате и компенсацию за ее задержку.

Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Удмуртской Республики от 23 марта 2020 г. по делу № 33-749/2020

## Выезд работника за границу чреват увольнением

Сотрудник трудился в банке на дистанционной основе. В январе 2023 года его проинформировали об обязательности исполнения трудовых обязанностей на территории РФ, а в феврале 2023 года ему направили

уведомление о расторжении трудового договора и приказ со ссылкой на ч. 2 ст. 312.8 ТК РФ. 8 февраля трудовые отношения были расторгнуты. Мужчина обратился в городской суд с иском о признании увольнения незаконным, а также о взыскании компенсации морального вреда и среднего заработка за вынужденный прогул.

В трудовом договоре было закреплено, что работник выполняет дистанционную работу на постоянной основе в городе проживания, а именно в городе Нальчике. Другими словами, стороны согласовали выполнение трудовых функций в пределах Российской Федерации. Истец был обязан уведомить работодателя об изменении места проживания, чтобы тот мог оценить возможность продолжения сотрудничества на прежних условиях. Однако мужчина самостоятельно изменил место работы, выехав в Турцию. Поскольку банк относится к субъектам критической информационной инфраструктуры, для него имеет серьезное значение место работы сотрудников. Компания направляла работнику уведомление о необходимости возвращения к работе на территории РФ. Игнорирование этого требования повлекло невозможность дальнейшего сотрудничества. Суд указал, что со стороны работодателя меры по сохранению трудовых отношений были предприняты, работник сам отказался возвращаться в Россию. Таким образом, изменение истцом местонахождения без согласования противоречило условиям трудового договора и законодательным требованиям, что закономерно и привело к расторжению трудового договора.

Решение Нальчикского городского суда Кабардино-Балкарской Республики от 22 мая 2023 г. по делу № 2-2548/2023

4

### **За несогласованное изменение места работы могут объявить выговор**

Менеджера по работе с клиентами привлекли к дисциплинарной ответственности за неинформирование руководителя о временной поездке в Санкт-Петербург и Москву. Работница полагала, что поскольку в соответствии с трудовым договором и дополнительным соглашением она работает удаленно, с ее стороны не было допущено никаких нарушений, а значит, и нет оснований для наложения взыскания. В связи с этим женщина обратилась в суд.

Следует подчеркнуть, что работница пользовалась гарантиями и компенсациями для граждан, проживающих в районах Крайнего Севера. В частности, ей были установлены:

- районный коэффициент к окладу – 1,5;
- процентная надбавка за стаж работы – 80%;

- дополнительный ежегодный отпуск – 24 календарных дня.

Согласно дополнительному соглашению к трудовому договору, женщина была принята на дистанционную работу с местом нахождения работодателя в городе Москве, но с выполнением трудовых обязанностей дистанционно из города Мурманска. Это прописано в соглашении и являлось основанием для предоставления ей дополнительных льгот. Позже в рамках внутренней проверки было установлено, что женщина в течение 7 дней работала из Москвы и Санкт-Петербурга. При этом она не согласовала изменение места работы с руководителем, как указано в должностной инструкции. Данный факт был обнаружен при анализе звонков работницы с корпоративной SIM-карты. За это нарушение работнице и был объявлен выговор.

Суд первой инстанции вынес решение в пользу работодателя. После чего женщина подала апелляционную жалобу. Представленные доводы о недоказанности ее вины в совершении дисциплинарного проступка суд проверил, однако не смог с ними согласиться. Истец не оспаривала сам факт выполнения трудовых функций в обозначенные периоды за пределами согласованного места работы в городе Мурманске. При вынесении решения суд акцентировал внимание на следующем: выезд работника из региона, входящего в районы Крайнего Севера, в Москву или другие субъекты для осуществления трудовых функций без уведомления работодателя затрагивает условия трудового договора. Эти условия напрямую связаны с оплатой труда, льготами и компенсациями, которые предоставляются в контексте специфики региона.

Суды обеих инстанций сочли дисциплинарное взыскание пропорциональным нарушению и подчеркнули, что компания действовала в рамках своих полномочий.

Апелляционное определение СК по гражданским делам Мурманского областного суда от 23 мая 2019 г. по делу № 33-1584/2019

5

## **Перевод на дистанционную работу не является обязанностью работодателя**

Начальница отдела кадров подала заявление о переводе на дистанционную работу, указав, что в случае отказа просит предоставить ей отпуск по уходу за ребенком. Работодатель рассмотрел заявление и согласовал истцу отпуск до достижения ребенком возраста трех лет. Позднее женщина снова подала заявление о переводе на дистанционную работу либо установлении неполного рабочего дня (4-7 часов в день) с возможностью выбора удобного для работы времени. Не получив удаленку, женщина обратилась в суд с требованием признать незаконными отказы в переводе на дистанционную

работу и на неполный рабочий день, а также взыскать компенсацию морального вреда.

Однако суд не поддержал работницу, отметив, что законодательство не обязывает работодателя предоставлять дистанционный формат работы или определенный график исключительно по желанию сотрудника. Такие изменения должны быть согласованы обеими сторонами трудового договора и возможны при учете интересов как работодателя, так и работника. Ответчик при рассмотрении заявлений истца действовал в рамках требований трудового законодательства. Все запросы истца (о переводе на дистанционную работу, неполный рабочий день или предоставление отпуска по уходу за ребенком) рассматривались, и решения по ним принимались в соответствии с нормами закона. В частности, со стороны работодателя предпринимались шаги для согласования неполного рабочего дня, однако сотрудница уклонялась от обсуждения графика работы. Суд также согласился с доводом, что выявленные нарушения в кадровой деятельности учреждения обоснованно требовали присутствия начальника отдела кадров на рабочем месте, что сделало дистанционный формат работы невозможным.

Решение Ленинского районного суда г. Чебоксары Чувашской Республики – Чувашии от 22 мая 2023 г. по делу № 2-546/2023

6

## **Работодатель не всегда обязан оплачивать расходы за аренду компьютера**

Мужчина устроился на работу юрисконсультантом. В его трудовой договор неоднократно вносились изменения в части дополнительных обязанностей, оценки условий труда и изменения оклада. Позже в связи с прекращением аренды офисных помещений работнику было предложено перевестись на дистанционную работу, от чего он отказался. Сотрудник продолжил работать, для этого он арендовал компьютер, сканер, принтер и др. Однако вскоре его уволили в связи с сокращением штата по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. За возмещением почтовых расходов, компенсацией морального вреда, выплатой за использование личного имущества (компьютера) на работе он обратился в суд.

Заявленные требования были частично удовлетворены судом первой инстанции, однако расходы на аренду оборудования суд взыскивать не стал. Согласно ст. 188 ТК РФ компенсация за использование личного имущества работника предоставляется только в случае, если это было согласовано и происходило в интересах работодателя. Размер должен быть закреплён письменным соглашением между сторонами. Работодатель не обязан предоставлять технику или компенсировать ее использование без

соответствующего письменного соглашения. Суд установил, что договоренность о компенсации затрат на аренду оборудования между сторонами не достигнута. Истец не предоставил доказательств заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, которое бы предусматривало компенсацию расходов на аренду оборудования. Следовательно, требования истца не подлежат удовлетворению.

Апелляционное определение СК по гражданским делам Тюменского областного суда от 23 октября 2023 г. по делу № 33-5625/2023

7

## **Работника могут уволить за пересылку сообщений на личную почту**

Вице-президент по международным продажам был уволен в соответствии с подп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за разглашение коммерческой тайны. Незадолго до этого работодатель уведомил мужчину о намерении сократить его должность. После чего сотрудник сообщил, что является отцом малолетнего ребенка и планирует оформить отпуск по уходу за ребенком. Позже в процессе выполнения должностных обязанностей мужчина направил файлы с конфиденциальной информацией на личную почту сервиса google. В этот же день он получил требование объясниться по поводу пересылки сведений на личную почту. Также от него потребовали выполнения обязанностей в офисе (в указанный период мужчина работал удаленно). Сотрудник подал заявление на отпуск по уходу за ребенком, приложив необходимые документы. Однако работодатель отказал в предоставлении отпуска. После этого мужчина был уволен за дисциплинарное нарушение. В ответ на это работник обратился в суд и просил восстановить его в должности, взыскать средний заработок за время вынужденного прогула и компенсацию морального вреда в 1 млн руб.

Однако суды отказали в удовлетворении его иска. Согласно п. 43 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 для увольнения по подп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель должен доказать, что:

- разглашенные сведения относятся к охраняемой тайне;
- они стали известны работнику в связи с его обязанностями;
- работник был обязан не разглашать эти сведения.

Чтобы режим коммерческой тайны считался установленным, обладатель информации должен принять меры, указанные в ч. 1 ст. 10 Федеральный закон от 29 июля 2004 г. № 98-ФЗ "О коммерческой тайне". В данном случае суд указал, что работник был ознакомлен с положением о конфиденциальной информации в организации и взял на себя обязанность не копировать, не вывозить или не высылать из помещений фирмы любую конфиденциальную

информацию с помощью почты, средств электронной связи, материальных носителей, телефонов, компьютеров и т. д.

Суд также отметил, что сервис gmail.com, принадлежащий Google LLC, согласно политике конфиденциальности, имеет право сохранять, использовать и передавать данные, включая содержимое писем, что следует из условий использования Google. Переслав документы (сведения о сотрудниках, контакты клиентов) с корпоративной электронной почты на личную, истец предоставил доступ к ним третьему лицу – компании Google, тем самым нарушил правила конфиденциальности работодателя. Ответчик запретил передачу коммерческой тайны и персональных данных сотрудников на внешние платформы, включая gmail.com. Пересылка конфиденциальной информации на личную почту является разглашением, даже если третьи лица не ознакомились с этой информацией. Поэтому, по мнению суда, увольнение сотрудника было правомерно.

Апелляционное определение СК по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 10 января 2023 г. по делу № 33-862/2023

8

### **Прогул дистанционного работника нужно доказать**

Бухгалтер смогла в судебном порядке признать недействительной запись в трудовой книжке об увольнении за прогул. Согласно трудовому договору женщине была установлена 20-часовая рабочая неделя со свободным графиком работы. Трудовые обязанности исполнялись дистанционно, хоть и не были оформлены в письменном виде. В суде в подтверждение этого работница представила переписку с директором о предоставлении пароля для удаленного доступа и отправленные отчеты. Сотрудница собиралась в скором времени увольняться, в связи с чем 11 января написала заявление об увольнении с 1 февраля, после чего продолжала выполнять свои служебные обязанности. Однако по распоряжению директора 17 января удаленный формат работы был отменен, а затем приказом от 27 января женщина была уволена задним числом – с 13 января – за прогул. Не согласившись с таким решением, работница подала иск.

Суд первой инстанции удовлетворил требования, признав запись в трудовой книжке недействительной. Формулировка увольнения изменена на "трудовой договор расторгнут по инициативе работника" по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, соответствующие изменения внесены в сведения СФР. Апелляционный суд оставил решение без изменений.

Суд установил, что рабочее место для сотрудника письменно зафиксировано не было. При этом работодатель фактически допустил работницу к

выполнению трудовой функции по ее месту жительства, т. е. в городе Первоуральске (сама компания в Екатеринбурге). Приказ о расторжении трудового договора не содержал конкретных данных о дате и времени проступка (прогула), что делало невозможным объективное установление факта дисциплинарного нарушения. Кроме того, работодателю при привлечении к дисциплинарной ответственности надлежало учитывать тяжесть совершенного работником проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение. Суд также отметил, что отсутствие надлежащего документального оформления дистанционного характера работы является упущением со стороны работодателя.

Определение СК по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 29 апреля 2021 г. по делу № 8Г-4115/2021

9

### **Работу из дома можно согласовать с руководителем в мессенджере**

Работница написала начальнику в мессенджере и договорилась поработать удаленно из-за плохого самочувствия. В течение дня бухгалтер выполнила все порученные задания, но впоследствии была уволена за прогул. Не согласившись с решением работодателя, сотрудница обратилась в суд, утверждая, что удаленная работа была согласована, и она выполнила все свои обязанности. К тому же выписка из медицинской карты подтвердила ее обращение в медучреждение в тот день.

Суд первой инстанции признал увольнение законным ввиду отсутствия у работницы листка нетрудоспособности. Тем не менее апелляционный суд не согласился с этим решением. Он отметил, что несмотря на отсутствие на рабочем месте женщина предварительно согласовала свой режим работы с руководителем и успешно выполнила все рабочие обязательства. Удаленная работа не привела к негативным последствиям для работодателя.

Кроме того, апелляционный суд подчеркнул важность следования принципам дисциплинарной ответственности, включая справедливость, соразмерность и законность. Учитывая эти факторы, суд указал на неправомочность решения первой инстанции. Работодатель при наложении взыскания должен учитывать не только фактическое отсутствие, но и тяжесть проступка, а также наличие предварительных договоренностей. С работодателя взыскали не только размер заработной платы за время вынужденного прогула, но и компенсацию морального вреда.

Апелляционное определение Московского областного суда от 14 октября 2020 г. по делу № 33-26370/2020

10

## Дистанционные работники тоже должны сообщать об увольнении за 2 недели

Сотрудник детской музыкальной школы имени М. П. Мусоргского пыталась в судебном порядке исправить запись в трудовой книжке с ч. 1 ст. 312.8 на п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (увольнение по собственному желанию). Женщина работала на удаленке по договору внешнего совместительства. В один из дней она направила работодателю заявление об увольнении одним днем. Из-за неясности формулировок сотруднице предложили отредактировать заявление, однако она отказалась. Последующие несколько дней работодатель пытался связаться с ней, направлял запрос относительно выполнения трудовых функций, на что работница ответила отказом, считая себя уволенной. Школа издала приказ об увольнении по инициативе работодателя на основании "невзаимодействия" с ним более двух рабочих дней, что истец посчитала незаконным. В связи с этим она и обратилась в суд.

На заседании представитель школы пояснил, что заявление истца было необстоятельным, обязанности сотрудница выполняла ненадлежащим образом, не отвечала на звонки. Суд, изучив представленные доказательства и руководствуясь ст. 84.1 ТК РФ, пришел к выводу, что оснований для изменения основания увольнения не усматривается. Заявление имело ультимативный характер, работник не предупредил работодателя заранее, как того требует законодательство. В то время как процедура прекращения трудового договора, включая издание приказа, расчет с сотрудником и оформление записей, нарушений не содержит.

Решение Зеленоградского районного суда г. Москвы от 30 марта 2023 г. по делу № 02-0309/2023