

Основания увольнения дистанционных работников

Смотрите в этом материале:

- как уволить работника, не взаимодействующего с работодателем без уважительной причины ?
- увольнение работника в случае изменения местности выполнения трудовой функции

Согласно части первой ст. 312.5 ТК РФ в редакции, действовавшей до 01.01.2021, расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя производилось по основаниям, предусмотренным трудовым договором. С одной стороны, данная норма в некоторой степени могла оградить работодателя от злоупотреблений со стороны недобросовестных работников. В судебной практике имелись примеры признания правомерным увольнения дистанционных работников по таким основаниям, как неоднократное непредставление отчетов, систематическое невыполнение плановых показателей, признание работы неэффективной (определения Московского горсуда от 24.05.2017 N 33-19873/17, Верховного Суда Республики Башкортостан от 25.02.2016 N 33-2487/2016, решение Дзержинского райсуда г. Перми Пермского края от 17.03.2016 N 2-809/2016).

С другой стороны, работодатели сами злоупотребляли этой возможностью, предусматривая такие основания для увольнения работника как:

- отсутствие у работодателя достаточного объема работы (см. решение Новгородского райсуда Новгородской области от 09.10.2019 N 2-4741/2019);
- нецелесообразность дальнейшего сотрудничества, производственная необходимость, определяемая работодателем (см. определение Московского горсуда от 20.01.201 N 33-1146/15).

С 01.01.2021 у работодателя больше нет возможности договориться с работником об основаниях расторжения трудового договора. Теперь дистанционного работника можно уволить только по общим основаниям, определенным Трудовым кодексом РФ (часть первая ст. 312.8 ТК РФ), и по дополнительным основаниям, предусмотренным статьей 312.8 ТК РФ:

- сотрудник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд с момента поступления запроса работодателя (если не установлен более длительный срок) (часть первая ст. 312.8 ТК РФ);
- сотрудник, выполняющий дистанционную работу на постоянной основе, меняет местность выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях (часть вторая ст. 312.8 ТК РФ).

Как уволить дистанционного работника, который без уважительной причины не взаимодействует с работодателем?

Отсутствием взаимодействия с работодателем, по мнению Роструда, может считаться неисполнение работником своих должностных обязанностей, а также игнорирование

работодателя или его законного представителя по вопросам, непосредственно связанным с исполнением им должностных обязанностей.

По вопросу о том, относится ли увольнение при отсутствии взаимодействия к дисциплинарным взысканиям, и нужно ли в таком случае соблюдать порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности, среди специалистов Роструда встречаются противоречивые мнения. Так, например, в одном из ответов специалисты Роструда говорят о том, что при увольнении дистанционного работника в соответствии с частью первой ст. 312.8 ТК РФ соблюдать процедуру наложения дисциплинарного взыскания не нужно. В письме от 30.03.2021 N ПГ/05823-6-1 специалисты этого же ведомства пояснили, что увольнение по данному основанию оформляется по общим правилам. В других ответах, напротив, чиновники утверждают, что увольнение по указанному основанию относится к дисциплинарному взысканию, следовательно, работодатель обязан соблюдать процедуру привлечения к дисциплинарной ответственности.

Напомним, что некоторые случаи, при которых расторжение работодателем трудового договора является дисциплинарным взысканием, прямо поименованы в части третьей ст. 192 ТК РФ. Однако в соответствии с позицией Конституционного Суда РФ (см. определение от 24.06.2008 N 335-О-О) установленный в части третьей ст. 192 ТК РФ перечень оснований увольнения работника не является исчерпывающим и не препятствует оценке увольнения в иных случаях виновного неисполнения или ненадлежащего исполнения работником возложенных на него трудовых обязанностей как меры дисциплинарного взыскания, если это предусмотрено ТК РФ.

По нашему мнению, отсутствие взаимодействия работника с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, может расцениваться как неисполнение или ненадлежащее исполнение работником должностных обязанностей, которое при наличии вины работника может квалифицироваться как дисциплинарный проступок. Поэтому при увольнении по основанию, предусмотренному частью первой ст. 312.8 ТК РФ, работодателю необходимо соблюдать порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

В части первой ст. 312.8 ТК РФ прямо указывается, что увольнение по данному основанию является увольнением по инициативе работодателя. Поэтому следует помнить, что в предусмотренных законом случаях работодатель не вправе уволить работника по своей инициативе (см. подробнее в материале Ограничения на увольнение по инициативе работодателя, ответ Роструда, размещенный на информационном портале "Онлайнинспекция.РФ").

Увольнение дистанционного работника в случае изменения местности выполнения трудовой функции

Согласно части второй ст. 312.8 ТК РФ 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. С одной стороны, в приведенной статье говорится, что трудовой договор в такой ситуации "может быть прекращен", а не "подлежит прекращению" (как, например, в ст. 83 ТК РФ), что предполагает наличие воли работодателя на его прекращение. С другой стороны, в отличие от части первой ст. 312.8 ТК РФ не уточняется, что трудовой договор в такой ситуации расторгается по инициативе работодателя. По мнению специалистов Роструда (см. письмо от 30.03.2021 N ПГ/05825-6-1), из содержания части второй ст. 312.8 ТК РФ

следует, что указанное основание увольнения не является увольнением по инициативе работодателя.

Если изменение местности выполнения работы дистанционным работником не влечет невозможность исполнения им обязанностей по трудовому договору на прежних условиях, то его увольнение в соответствии с частью второй статьи 312.8 ТК РФ невозможно (см. ответ Роструда).