## РАЗДАТОЧНЫЙ МАТЕРИАЛ К СЕМИНАРУ «ДИСТАНЦИОННЫЕ РАБОТНИКИ»

**17 МАРТА 2016 Г., ДЗЕРЖИНСКИЙ РАЙОННЫЙ СУД ГОРОДА ПЕРМИ, ДЕЛО № 2-809/2016**

Работнику было предложено подписать Соглашение об оформлении изменений сторонами условий трудового договора, согласно которому с определенной соглашением даты работник выполняет трудовую функцию дистанционно (вне места расположения работодателя). В соглашении **были установлены дополнительные основания для увольнения** дистанционного работника: систематическое (два и более раза) не обеспечение плановых показателей продаж услуг, решение генерального директора о расторжении договора.

При этом была достигнута **устная** договоренность работника и работодателя о возмещении затрат на доступ к информационной системе «Интернет» и оплаты услуг сотовой связи. Однако фактически такое возмещение не производилось.

Направляемы работнику планы и задания им не выполнялись, работа по плану не производилась, отчеты не представлялись.

Работник уведомил работодателя о том, что по вине работодателя ему не представлялось возможным выполнять свои трудовые обязанности.

Работник был уволен на основании ч. 1 ст. 321.5 ТК РФ.

Судом установлено:

**Соглашение подписано работником, то есть является согласованным сторонами и может служить основанием для увольнения работника**, поскольку может быть принято в качестве доказательства права работодателя на его расторжение по основаниям, указанным таком договоре.

Доводы истца о том, что он был лишен возможности выполнять свои трудовые обязанности, поскольку не производилась оплата сотовой связи и сети «Интернет» не могут быть приняты судом во внимание, поскольку не подтверждены материалами дела.

Исковые требования работника о признании увольнения незаконным суд оставил без удовлетворения.

**18 МАЯ 2015 Г., КИРОВСКИЙ РАЙОННЫЙ СУД Г. ИРКУТСКА, ДЕЛО № 33-1534/2015**

С работником был заключен трудовой договор о работе дистанционным способом в соответствии с положениями статьи 312 ТК РФ.

Позднее работодателем было выдано уведомление об изменении определенных сторонами условий договора, в том числе **перевод с дистанционной работы на работу в офисе работодателя в другом населенном пункте**.

Работник отказался от работы в предложенных условиях.

Далее работодателем был издан приказ о прекращении трудового договора в виду отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора по пункту 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

В ходе судебного разбирательства работодатель доказал, что изменение условий трудового договора явилось следствием изменения организационных условий труда, выразившееся в исключении дистанционного выполнения трудовых обязанностей работника, так как производится с целью увеличения производительности труда и уменьшения производственных расходов в Обществе.

Работник пытался оспорить увольнении ввиду того, что в трудовом договоре был указан исчерпывающий перечень оснований для расторжения договора, а именно: «Договор может быть прекращен по истечении срока действия договора, по соглашению сторон, по инициативе работника, по инициативе работодателя, по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в связи с нарушением правил заключения договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы».   
Следовательно, по мнению работника расторжение трудового договора по основаниям, указанным в п.7 статьи 77 ТК РФ, договором не предусмотрено и поэтому незаконно.  
Однако суд указал, что **трудовой договор с дистанционным работником, исходя из правила ч. 3 ст. 312.1 ТК, может быть прекращен в том числе по общим основаниям**, установленным ст. ст. 77, 81, 83 ТК. При этом процедура увольнения работодателем не нарушена.

Суд не нашел законных оснований для удовлетворения исковых требований работника о восстановлении на работе.

**АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ 11 ИЮНЯ 2015 ГОДА, СУДЕБНАЯ КОЛЛЕГИЯ ПО ГРАЖДАНСКИМ ДЕЛАМ КУРГАНСКОГО ОБЛАСТНОГО СУДА.**

Работник работал дистанционным способом. При этом трудовой договор со стороны работника подписан не был.

Из условий трудового договора 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.

Работодатель уведомил о прекращении трудовых отношений и расторг трудовой договор на основании ст. 312.5 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отсутствием у работодателя достаточного объема работы.

Суд указал, что 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.

Исковые требования о признании приказа о прекращении трудового договора незаконным и восстановлении последнего в ранее занимаемой должности со дня увольнения являются правомерными.

**11 НОЯБРЯ 2015 Г., ИСТРИНСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД МОСК. ОБЛ., ДЕЛО № 2-3246/2015**

Трудовой договор с работником был заключен для выполнения дистанционной работы.

В связи с преобразованием Государственного бюджетного образовательного учреждения работник был проинформирован об **изменении условий трудового договора, а именно о невозможности дальнейшего продолжения дистанционной работы**.

Работодатель направлял в адрес работника телеграммы и заказное письмо, заказное письмо работником получено, однако он о своем согласии, либо несогласии продолжать работу на новых условиях работодателю не сообщил.

Далее работодателем издан приказ о прекращении трудового договора в связи с отказом от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора по п. 7 ст. 77 ТК РФ.

По мнению работника, его увольнение по п. 7 ст. 77 ТК РФ является незаконным, поскольку работодателем не была соблюдена процедура увольнения, а именно: уведомление работника о предстоящих изменениях определенных сторонами условий договора в письменной форме не позднее чем за два месяца; истцу не была предложена другая работа; изменение условий договора не являлось следствием изменений организационных или технологических условий труда.

Так как работодатель уведомлял работника, процедуру увольнения по п. 7 ст. 77 ТК РФ не нарушал, суд приходит к выводу, что требования ст. 74 ТК РФ работодателем соблюдены, в связи с чем оснований для удовлетворения требований истца о восстановлении на работе удовлетворению не подлежит.

**29 СЕНТЯБРЯ 2015 ГОДА,** [**УЛЬЯНОВСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СУД**](http://sudact.ru/regular/court/29jyggGjye5p/)**, ДЕЛО № 33 –4012\2015**

Работник уволен  связи с прогулом, п. «а» пункта 6 части первой ст. [81](http://sudact.ru/law/doc/FeullM9z5BWq/003/001/?marker=fdoctlaw#GpG6NTznxHL) Трудового кодекса РФ.

Основанием для увольнения работника послужило его отсутствие на рабочем месте, в течение полного рабочего дня, что установлено как табелем учета рабочего времени, так и фактически не оспаривается самим работником.

В соответствии с требованиями ст. [193](http://sudact.ru/law/doc/FeullM9z5BWq/003/006/?marker=fdoctlaw#9WifDgG1fQQq) ТК РФ работодателем были затребованы объяснения по данному факту.

Как следует из объяснительной работника, не отрицая свое отсутствие на рабочем месте, он указывает на уважительность причин своего отсутствия, в том числе наличие **устной договоренности о дистанционной форме работы**.

Поскольку между истцом и работодателем не был заключен договор о дистанционной работе, а также в действующий трудовой договор не были внесены соответствующие изменения, письменных доказательств обратного суду не представлено, суд обоснованно не принял в качестве доказательства устные договоренности работодателя и работника о дистанционной работе и показания свидетеля о таких договоренностях.

В удовлетворении требований о признании увольнения незаконным работнику отказано.

**ПРИМЕРНЫЕ ФОРМУЛИРОВКИ ДЛЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ДИСТАНЦИОННЫМ РАБОТНИКОМ**

|  |  |
| --- | --- |
| **Условие о дистанционном характере работы** | «*Работа по настоящему договору выполняется Работником вне местонахождения Работодателя, а также вне стационарного рабочего места. Трудовая функция работника осуществляется дистанционно»* |
| **Условие об электронной переписке** | *«Для выполнения трудовой функции Работника и для осуществления взаимодействия между Работодателем и Работником по вопросам, связанным с ее выполнением, используется сеть "Интернет".*  *Каждая из сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в - дневный срок. Электронные документы подписываются электронной квалифицированной подписью»*  *«Работник обязан использовать при исполнении им своих обязанностей по трудовому договору электронный адрес Работодателя (указать).*  *Электронные документы, необходимые для взаимодействия Работодателя и Работника, направляются Работником Работодателю по электронному адресу работодателя (указать,) Работодателем Работнику - на электронный адрес Работника (указать).*  *При изменении электронных адресов Стороны обязаны информировать об этом друг друга в - дневный срок»* |
| **Обязанности работника в связи с дистанционным характером работы** | *Работник обязан регулярно проверять свою электронную почту (специальные программы и общие ресурсы, в которых работник работает совместно с другими работниками)*  *Работник обязан предпринимать все необходимые действия для поддержания наличия постоянной связи с работодателем:*   * *своевременная оплата доступа в интернет;* * *поддержка в исправном состоянии необходимого для доступа оборудования;* * *в случае выхода оборудования из строя приобретение нового с немедленным уведомлением о таком факте работодателя.*   *В случае технических сбоев, отсутствии телефонной и/или электронной связи, электричества или иных обстоятельств, препятствующих надлежащему выполнению трудовых обязанностей и взаимодействию Сторон, работник обязан незамедлительно сообщить о данных обстоятельствах посредством иной доступной связи, в том числе почтовой, смс-сообщения.* |
| **Условие о социальном страховании** | *«Работник подлежит обязательному социальному страхованию – обязательному пенсионному страхованию, обязательному медицинскому страхованию, обязательному социальному страхованию, страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.*  *Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством Работник направляет Работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением»* |
| **Возмещение расходов при варианте, когда работник использует свое оборудование, а работодатель компенсирует затраты.** | *«Работник самостоятельно обеспечивает себя компьютером, модемом, телефонной связью и выходом в Интернет. Работник обязуется использовать в работе программно-технические средства и средства защиты, рекомендованные Работодателем»*  *«Работодатель ежемесячно не позднее 5-го числа каждого месяца возмещает Работнику расходы, связанные с выполнением трудовых обязанностей в процессе дистанционной работы, а именно:*   * *компенсирует расходы по оплате счетов за Интернет и телефон при звонках на телефонные номера (указать);* * *расходы на мобильную телефонную связь;* * *расходы на почтовые услуги.*   *Расходы на использование доступа в сеть "Интернет" возмещаются Работнику на основании документов, подтверждающих оплату в размерах, предусмотренных этими документами.*  *Расходы на мобильную телефонную связь, связанные с выполнением порученной Работодателем работы, возмещаются Работнику в размере документально подтвержденных им фактических затрат.*  *Расходы на почтовые услуги по пересылке Работодателю оригиналов документов, подтверждающих оплату (чеков, квитанций и т.п.) возмещаются Работнику на основании документов, подтверждающих оплату указанных услуг в размерах, предусмотренных этими документами.*  *Расходы, возмещаются Работнику в семидневный срок с момента получения Работодателем оригиналов подтверждающих документов (чеков, квитанций и т.п.) по почте. При непредставлении Работником документов, подтверждающих оплату, расходы не возмещаются»* |
| **Условие охраны труда** | *«Работодатель в целях обеспечения безопасных условий и охраны труда Работника:*   * *ведет расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;* * *выполняет предписания должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства, в законодательно установленные сроки;* * *обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;* * *обеспечивает ознакомление работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем»* |
| **Условие о прекращении**  **договора** | *«Настоящий Договор может быть прекращен/ по основаниям:*  *предусмотренным Трудовым кодексом РФ;*  *В соответствии с ч. 1 ст. 312.5 ТК РФ по дополнительным основаниям расторжения трудового договора по инициативе Работодателя, предусмотренным настоящим Договором, в случаях:*   * *неоднократного, более двух раз, несоблюдения Работником обязанностей, определенных пунктом (указать)настоящего Договора,* * *неоднократного, более двух раз, несоблюдения Работником сроков выполнения порученной работы требованиям, установленным в локальных нормативных актах Общества, приказах генерального директора,* * *неоднократного, более двух раз, несоответствия результатов порученной Работнику работы требованиям, установленным в трудовом договоре, локальных нормативных актах Общества и приказах генерального директора;* * *неоднократного, более двух раз, нарушения Работником сроков представления отчетов о выполненной работе (планов, ответов на запросы Работодателя), установленных в локальных нормативных актах Общества и приказах генерального директора, в адрес Работодателя;* * *неоднократного, более двух раз, несоблюдения Работником установленных форм отчетности о выполненной работе.* * *отсутствия у Работодателя достаточного объема работ.* * *Изменение жилищно-бытовых условий Работника, исключающее возможность продолжения выполнения работ. »* |
| **Условие об информировании** | *«Каждая из Сторон подтверждает, что в случае необходимости письменные уведомления должны направляться ей по почтовым адресам и адресам электронной почты, указанным ниже в настоящем Договоре, если только к моменту такого уведомления Работник или Работодатель не сообщит об изменении своих адресов. В случае если Работник не уведомит или несвоевременно уведомит Работодателя об изменении своих адресов, то неблагоприятные последствия такого не уведомления (несвоевременного уведомления) ложатся на Работника. Сообщения, доставленные по адресам, указанным в трудовом договоре, считаются полученными Работником, а Работодатель освобождается от ответственности за неполучение Работником направленных ему письменных и электронных сообщений.*  *АДРЕСА и ПОДПИСИ СТОРОН*   |  |  | | --- | --- | | *Работодатель* | *Работник* | | *ООО « »* |  | | *ИНН*  *Юридический адрес:*  *Почтовый адрес:*  *Телефон:*  *Факс (*  *Адрес корпоративной электронной почты* | *Паспорт: №, выдан: года,*  *Зарегистрирован по адресу:*  *СНИЛС:*  *Номер корпоративного телефона*  *Номер телефона*  *Адрес корпоративной электронной почты*  *Адрес личной электронной почты* | |

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ПИСЬМО**

**от 17 февраля 2016 года № 14-2/В-125**

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрело обращение по вопросу трудовых отношений с гражданами Республики Беларусь и сообщает.

В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. № 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в обращении, не является разъяснением и нормативным правовым актом.

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - Кодекс) не предусматривает возможность заключения трудового договора о дистанционной работе с гражданином Российской Федерации, с иностранным гражданином или лицом без гражданства осуществляющими трудовую деятельность за пределами территории Российской Федерации так как, учитывая положения статьи 312.3 Кодекса об обязанности работодателя обеспечить безопасные условия и охрану труда дистанционных работников, а также положения статьи 13 Кодекса о том, что федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, действуют только на территории Российской Федерации, обеспечение работодателем безопасных условий труда для дистанционных работников, работающих за пределами Российской Федерации, не представляется возможным.

Таким образом, по нашему мнению, сотрудничество с такими гражданами следует осуществлять в рамках гражданско-правовых отношений.

Директор Департамента  
оплаты труда, трудовых отношений  
и социального партнерства  
М.С. Маслова

**МИНИСТЕРСТВО ФИНАНСОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ПИСЬМО**

**от 8 августа 2013 г. N 03-03-06/1/31945**

Департамент налоговой и таможенно-тарифной политики рассмотрел письмо по вопросу учета расходов по служебным поездкам работников при дистанционной работе и сообщает следующее.

По заключению Минтруда России на дистанционных работников согласно [ст. 312.1](consultantplus://offline/ref=4359D8791DFCA913CE28D24105398E0D8D53E57915589AD7AE9D37376E1141FF1DD40E0A7F37B1U9t4E) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных гл. 49.1 "Особенности регулирования труда дистанционных работников" ТК РФ.

В соответствии со [ст. 166](consultantplus://offline/ref=4359D8791DFCA913CE28D24105398E0D8D53E57915589AD7AE9D37376E1141FF1DD40E0A7F3FB59C45U6tBE) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) служебная командировка - поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

Из определения дистанционной работы, данного в [ст. 312.1](consultantplus://offline/ref=4359D8791DFCA913CE28D24105398E0D8D53E57915589AD7AE9D37376E1141FF1DD40E0A7F37B1U9tAE) ТК РФ, следует, что **для работника местом постоянной работы является место его нахождения.**

В связи с этим **поездка работника в место нахождения работодателя является командировкой**, следовательно, на работника в соответствии со [ст. 167](consultantplus://offline/ref=4359D8791DFCA913CE28D24105398E0D8D53E57915589AD7AE9D37376E1141FF1DD40E0A7F3FB59C45U6tAE) ТК РФ распространяются гарантии при направлении работника в служебные командировки, установленные данной [статьей](consultantplus://offline/ref=4359D8791DFCA913CE28D24105398E0D8D53E57915589AD7AE9D37376E1141FF1DD40E0A7F3FB59C45U6tAE) ТК РФ.

В соответствии со [ст. 168](consultantplus://offline/ref=4359D8791DFCA913CE28D24105398E0D8D53E57915589AD7AE9D37376E1141FF1DD40E0A7F3FB59C45U6t7E) ТК РФ в случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику: расходы по проезду; расходы по найму жилого помещения; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные); иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

[Статьей 168](consultantplus://offline/ref=4359D8791DFCA913CE28D24105398E0D8D53E57915589AD7AE9D37376E1141FF1DD40E0A793BUBt5E) ТК РФ установлено, что порядок возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяется коллективным договором или локальным нормативным актом.

При служебной командировке работник направляется в поездку по инициативе работодателя и в его интересах, поэтому расходы на оплату суточных осуществляются именно в интересах работодателя, а не работника.

Согласно [п. 1 ст. 252](consultantplus://offline/ref=4359D8791DFCA913CE28D24105398E0D8D53E470125C9BD7AE9D37376E1141FF1DD40E0A7F3FB59546U6tBE) Налогового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс) расходами признаются обоснованные и документально подтвержденные затраты (а в случаях, предусмотренных [ст. 265](consultantplus://offline/ref=4359D8791DFCA913CE28D24105398E0D8D53E470125C9BD7AE9D37376E1141FF1DD40E0A7F3FB69F42U6tEE) Кодекса, убытки), осуществленные (понесенные) налогоплательщиком.

Под обоснованными расходами понимаются экономически оправданные затраты, оценка которых выражена в денежной форме.

Под документально подтвержденными расходами понимаются затраты, подтвержденные документами, оформленными в соответствии с законодательством Российской Федерации, либо документами, оформленными в соответствии с обычаями делового оборота, применяемыми в иностранном государстве, на территории которого были произведены соответствующие расходы, и (или) документами, косвенно подтверждающими произведенные расходы (в том числе таможенной декларацией, приказом о командировке, проездными документами, отчетом о выполненной работе в соответствии с договором).

Расходами признаются любые затраты при условии, что они произведены для осуществления деятельности, направленной на получение дохода.

В силу [пп. 12 п. 1 ст. 264](consultantplus://offline/ref=4359D8791DFCA913CE28D24105398E0D8D53E470125C9BD7AE9D37376E1141FF1DD40E0A7F3FB69E42U6t9E) Кодекса к прочим расходам, связанным с производством и реализацией, относятся расходы налогоплательщика на командировки, в частности на:

* проезд работника к месту командировки и обратно к месту постоянной работы;
* наем жилого помещения;
* суточные или полевое довольствие.

Учитывая вышеизложенное, сообщаем, что расходы на командировку дистанционного работника налогоплательщик вправе учесть в составе прочих расходов, при определении налоговой базы по налогу на прибыль организаций.

Заместитель директора

Департамента налоговой

и таможенно-тарифной политики

С.В.РАЗГУЛИН

08.08.2013