

О законности увольнения работника за прогул на дистанционной работе

04.03.2024 г.

Legal Alert

Седьмой кассационный суд поддержал выводы нижестоящих судов о незаконности увольнения работника за прогул в режиме дистанционной работы¹.

I. Фабула дела

Истец, уволенный за прогул, обратился в суд с иском к работодателю о признании приказа об увольнении незаконным. Утверждал, что был принят на работу специалистом региональной организации Всероссийского общества слепых дистанционно, о выполнении заданий отчитывался дистанционно.

Обязанности истца состояли в организации помощи инвалидам по зрению.

Ответчик ссылался на отсутствие в должностной инструкции истца условия о выполнении работы дистанционно, не оспаривал ограниченный период дистанционной работы истца, после чего последний на работу не вышел, о своей нетрудоспособности работодателю не сообщил.

Суд первой инстанции исковые требования удовлетворил, указав на согласование сторонами трудового договора дистанционного режима работы Истца и отсутствия возражений работодателя.

Суд апелляционной инстанции с указанным решением согласился.

II. Позиция кассационного суда

Суд кассационной инстанции указал следующее:

¹ Определение судебной коллегии по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 14.11.2023 по делу № 8Г-19340/2023.

- ✓ Работодателем не опровергнуты доводы работника о фактической работе в дистанционном режиме, не доказана его обязанность ежедневно являться на рабочее место.
- ✓ В нарушение статьи 312.8 ТК РФ работодатель не направлял в адрес работника запрос, который Истец в течение двух рабочих дней без уважительной причины не выполнил.
- ✓ При недоказанности отсутствия взаимодействия работника с работодателем трудовой договор не мог быть расторгнут по инициативе работодателя, дисциплинарный проступок в виде прогула Истцом совершен не был.

III. Выводы

- ✓ Ранее незаконность увольнения за прогул при дистанционной работе уже устанавливалась судами², состоявшееся постановление соответствует указанной практике.
- ✓ Дистанционное выполнение работником своих трудовых обязанностей с ведома и по поручению работодателя свидетельствует о согласовании новых существенных условий трудового договора³.
- ✓ Прогул при дистанционном способе работы может быть доказан при определении сторонами конкретных условий реализации трудовой функции в дистанционном формате и нарушении указанных условий работником. Обязанность доказывания такого нарушения по-прежнему лежит на работодателе.



Александр Тодоров
Советник
a.todorov@regionservice.com
Тел.: +7(3842) 34 90 08



Сергей Зайков
Младший юрист
s.zaykov@regionservice.com
Тел.: +7(3842) 34 90 08

² Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 30.11.2020 № 88-25531/2020.

³ Пункт 12 Обзора практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя, утвержденного Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 09.12.2020.