

*Мельников Вадим Анатольевич,
преподаватель,
Кемеровский кооперативный техникум
Россия, г. Кемерово
e-mail: v.melnikov@coopteh.ru*

*Лисьева Евгения Викторовна,
преподаватель,
Кемеровский кооперативный техникум
Россия, г. Кемерово*

*Петров Лев Александрович,
студент 2 курса
Кемеровский кооперативный техникум
Россия, г. Кемерово*

НЕКОТОРЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ДИСТАНЦИОННЫМИ РАБОТНИКАМИ

***Аннотация:** В данной статье рассматриваются проблемы, связанные с основаниями прекращения трудового договора с дистанционным работником, указанные в Главе.49.1 ТК РФ. Даны рекомендации о дополнении действующего законодательства при увольнение дистанционных работников, для недопущения злоупотреблению со стороны работодателя.*

***Ключевые слова:** дистанционная работа, трудовое право, основания прекращения трудового договора, фриланс.*

*Melnikov Vadim Anatolyevich,
teacher,
Kemerovo Cooperative College
Russia, Kemerovo*

*Lis'eva Evgeniya Viktorovna,
teacher,
Kemerovo Cooperative College
Russia, Kemerovo*

*Petrov Lev Alexandrovich,
2nd year student
Kemerovo Cooperative College
Russia, Kemerovo*

SOME FEATURES FOR TERMINATION OF AN EMPLOYMENT CONTRACT WITH REMOTE WORKERS

***Abstract:** This article discusses the problems related to the grounds for termination of an employment contract with a remote worker, indicated in the Chapter.49.1 OF the Labor Code of the Russian Federation. Recommendations are made to supplement the current legislation when dismissing remote workers, to prevent abuse by the employer.*

Key words: remote work, labor law, grounds for termination of an employment contract, freelance.

Дистанционная работа становится все более популярной и при этой удобной формой занятости, особенно для молодежи. В свете развития информационных технологий, появляются отдельные профессии, связанные с дистанционным форматом работы. Специфике трудовых отношений дистанционных работников посвящена глава 49.1 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) [1].

На практике часто встает вопрос, связанный с проблемами возникающими при прекращение трудового договора с дистанционным работником.

Согласно ч. 1 ст. 312.8 ТК РФ трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более 2-х рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью девятой статьи 312.3 ТК РФ) [1].

При этом не понятно, что подразумевается под «не взаимодействием» со стороны работника. Согласно ст. 312.3 ТК РФ порядок взаимодействия устанавливается коллективным договором, или трудовым договором, (дополнительным соглашением) [2].

Трудовой кодекс не определяет порядок взаимодействия. По факту работодатель может предусмотреть любые формы взаимодействия (звонок, обмен письмами, сообщениями в мессенджерах и т.д.) [2]. Такая неясность позволяет работодателям находить лазейки, для увольнения дистанционного работника, под надуманными предлогами, мотивировав это отсутствием взаимодействия со стороны самого работника.

Для ясности, можно провести пример, когда локальными правовыми актами работодателя установлено, что дистанционный работник обязан присылать в обозначенный трудовым договором период отчётности о проделанной работе на адрес электронной почты. При этом в трудовом договоре работника не указывается адрес электронной почты, что обусловлено отсутствием такого требования в ст. 57 ТК РФ. У работника и работодателя была лишь устная договоренность о таком виде коммуникации. В связи с этим, в случае, если работодатель решит злоупотребить своим правом и уволить неугодного ему дистанционного работника, он сможет воспользоваться основаниями указанные в ч. 1 ст. 312.8 ТК РФ обосновав это решение тем, что дистанционный работник отправлял отчётность с неизвестного адреса электронной почты.

Также, к такому же виду злоупотреблению правом со стороны работодателя, можно отнести случай, если трудовым договором или локальными правовыми актами указан один вид коммуникаций, а работодатель изначально предложил дистанционному работнику иной вид коммуникаций. Таким образом, если дистанционный работник отправляет отчётность о проделанной работе способом, предложенным работодателем, то, юридически, дистанционный работник не отправляет никакой отчетности, что может стать обоснованием для увольнения дистанционного работника в соответствии с ч. 1 ст. 312.8 ТК РФ.

Трудовой кодекс дает лишь размытые формулировки и не даёт чётких пояснений, что такое взаимодействие между дистанционным работником и работодателем и когда взаимодействие не происходит, какие причины могут быть уважительными, а какие нет для дистанционного работника, который в срок

не выполнил свои трудовые обязанности и что делать дистанционному работнику, когда в трудовом договоре прописан один способ коммуникации с работодателем, а сам работодатель настаивает на ином способе. Эта неточность в законодательстве также позволяет работодателям прекращать действие трудового договора с дистанционным работником по произвольным причинам, подменяя основания в законодательстве основаниями из трудового договора или локального правового акта.

Для преодоления данных неточностей, необходимо внести изменения в ст. 312.2 ТК РФ формулировки, об обязательном добавлении в трудовой договор адресов электронной почты и номеров телефонов сторон, а также указание всех возможных видов коммуникации, в ст. 312.3 ТК РФ о конкретизации, что является взаимодействием, в ст. 312.8 ТК РФ о конкретизации, что может являться уважительной причиной не выполнения трудовых обязанностей в силу специфики формы занятости дистанционного работника.

Список литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Справочно-правовая система «Консультант-Плюс».
2. Кузьменко А.В. Регулирование труда дистанционных работников: анализ судебной практики // Ежегодник трудового права. 2023. № 13. С. 203- 221