



## Разрешение трудовых споров

Выпуск № 11. Особенности прекращения  
трудового договора с дистанционным работником

Уважаемые коллеги!

С учетом устойчивого интереса наших клиентов к вопросам разрешения трудовых споров ДРТ представляет вашему вниманию информационное сообщение, посвященное особенностям увольнения дистанционных работников, в частности применению к ним дисциплинарного взыскания в виде увольнения за прогул.

В этом выпуске мы рассмотрим, как особенности дистанционной занятости влияют на процедуру увольнения, какие риски могут возникнуть у работодателя и какие меры помогут их минимизировать.

Информация актуальна по состоянию на 5 мая 2025 года.

## Применение дисциплинарного взыскания в виде увольнения за прогул к дистанционному работнику

В 2020 году в ТК РФ была введена ст. 312.8, установившая два дополнительных основания прекращения трудового договора с дистанционным работником:

- отсутствие взаимодействия с работодателем более двух рабочих дней подряд со дня поступления запроса без уважительной причины;
- изменение работником местности выполнения трудовой функции, которое делает невозможным исполнение обязанностей на прежних условиях (например, из-за существенной разницы часовых поясов или невозможности использования служебного ПО за границей).

При этом ст. 312.8 ТК РФ не исключает применения общих оснований увольнения, предусмотренных ст. 81 ТК РФ, в связи с чем возникает вопрос о возможности увольнения дистанционного работника за прогул (пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Еще до введения указанных специальных норм ВС РФ указал, что отсутствие сотрудника в офисе не является основанием для увольнения за прогул, если между сторонами фактически была достигнута договоренность о режиме дистанционной работы, даже без письменного оформления (Определение Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ от 16 сентября 2019 года № 5-КГ19-106). Данный подход сохраняется и после законодательных изменений 2020 года (например, Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 1 июня 2021 года по делу № 88-9784/2021; Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 14 ноября 2023 года по делу № 88-19865/2023, 2-578/2023).

При гибридном формате работы, подразумевающим чередование работы на стационарном рабочем месте и дистанционной работы, суды учитывают режим работы, установленный в конкретный день (Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 4 февраля 2025 года по делу № 88-652/2025). Кроме того, если установленный в трудовом договоре график чередования очной и удаленной работы был изменен по согласованию с руководителем, увольнение за прогул также признается незаконным (Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 22 сентября 2020 года по делу № 88-19758/2020).

Таким образом, для минимизации возможных рисков, с которыми сопряжено увольнение дистанционного работника за прогул, работодателю рекомендуется:

- определить в трудовом договоре или локальных актах порядок взаимодействия с сотрудником, включая используемые каналы взаимодействия (корпоративная почта, мессенджеры, приложения);
- закрепить в качестве основания для привлечения к дисциплинарной ответственности в виде замечания или выговора несоблюдение обязанности по взаимодействию с руководителем (например, в течение четырех часов рабочего времени);
- фиксировать нарушения установленного порядка взаимодействия;
- при отмене дистанционного режима работы соблюдать порядок изменения условий труда.

**Если у вас возникли какие-либо вопросы, пожалуйста, обращайтесь к нам — мы будем рады на них ответить!**

## Группа по разрешению споров



**Юрий Халимовский**

Директор

[yukhalimovskiy@delret.ru](mailto:yukhalimovskiy@delret.ru)



**Владимир Никитинский**

Старший юрист

[vnikitinskiy@delret.ru](mailto:vnikitinskiy@delret.ru)



# ДРТ

ДЕЛОВЫЕ РЕШЕНИЯ И ТЕХНОЛОГИИ  
BUSINESS SOLUTIONS AND TECHNOLOGIES

[delret.ru](http://delret.ru)

Настоящее сообщение содержит информацию только общего характера. При этом компании, действующие под брендом «Деловые Решения и Технологии» (Группа ДРТ, [delret.ru/about](http://delret.ru/about)), не предоставляют посредством данного сообщения каких-либо консультаций или услуг профессионального характера. Прежде чем принять какое-либо решение или предпринять какие-либо действия, которые могут отразиться на вашем финансовом положении или состоянии дел, проконсультируйтесь с квалифицированным специалистом. Ни одна из компаний Группы ДРТ не несет ответственности за какие-либо убытки, понесенные любым лицом, использующим настоящее сообщение.

ООО «ДРТ Консалтинг»