Можно ли уволить дистанционного работника и за что

Дистанционного работника можно уволить только по основаниям, определенным Трудовым кодексом РФ (ч. 1 ст. 312.8 ТК РФ). Среди прочего в ст. 312.8 ТК РФ предусмотрены два специальных основания прекращения трудового договора с дистанционным работником:

1) в период выполнения трудовой функции работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с ее выполнением, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя. Исключение - порядком взаимодействия работодателя и работника установлен более длительный срок взаимодействия. По данному основанию работодатель по своей инициативе вправе уволить работника, выполняющего дистанционную работу как на постоянной основе, так и временно (ч. 1 ст. 312.8 ТК РФ);

2) работник изменил местность выполнения трудовой функции и это влечет невозможность исполнения им обязанностей по трудовому договору на прежних условиях. По данному основанию можно прекратить трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе (ч. 2 ст. 312.8 ТК РФ).

Если работник ознакомлен с приказом (распоряжением) о прекращении трудового договора в электронной форме, ему необходимо направить его копию на бумажном носителе. Ее следует надлежащим образом оформить и послать по почте заказным письмом с уведомлением. Сделать это работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания приказа (распоряжения) (ч. 3 ст. 312.8 ТК РФ).

Заместитель прокурора

Фатежского района Т.М.Ярыгина