***Вопрос: Будет ли увольнение за прогул обоснованным в случае, когда работник отсутствует на стационарном рабочем месте по адресу нахождения работодателя, выполняя по согласованию с работодателем свои трудовые обязанности дистанционно, даже если условие о дистанционной работе не было включено в трудовой договор?***

*Ответ:* Согласно ст. 57 ТК РФ условие о месте работы работника является обязательным для включения в трудовой договор.

Из положений ч. 1, ч. 2 ст. 67 ТК РФ, ст. 72 ТК РФ следует, что трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании заключенного ими в письменной форме трудового договора, обязанность по надлежащему оформлению которого возлагается на работодателя. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается по соглашению сторон, которое также заключается в письменной форме.

Вместе с тем трудовой договор, не оформленный в письменной форме, в силу положений ч. 2 ст. 67 ТК РФ, считается заключенным в случае фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Следовательно, заключенным является и не оформленное в письменной форме соглашение сторон об изменении определенных сторонами условий трудового договора, если работник приступил к работе в таких измененных условиях с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя, в том числе о выполнении работником определенной трудовым договором трудовой функции дистанционно, т.е. вне места нахождения работодателя и вне стационарного рабочего места.

Таким образом, у работодателя отсутствуют правовые основания для применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения за прогул к работнику, выполняющему свои трудовые обязанности дистанционно по согласованию с работодателем, даже если условие о дистанционной работе не были оговорены в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к нему.

Неоформление работодателем в надлежащей форме изменений условий работы в части перевода работника на удаленную работу прежде всего может свидетельствовать о допущенных нарушениях со стороны работодателя по надлежащему оформлению отношений с работником.

Аналогичная позиция изложена в определении Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 16.09.2019 №5-КГ19-106).