**Сотрудника нельзя снять с дистанционной работы, если в этом нет необходимости**

С февраля 2017 года сотрудница работала в ООО, и по условиям трудового договора осуществляла работу [дистанционно](https://spmag.ru/articles/distancionnaya-rabota-tk-rf) со свободным режимом рабочего времени. В феврале 2018 года она получила почтовое уведомление от работодателя об изменении условий трудового договора, в котором ей определялось постоянное рабочее место и режим рабочего времени.

Сотрудница с изменением условий трудового договора не согласилась, о чем письменно уведомила работодателя и продолжила дистанционно исполнять свои трудовые обязанности. Поскольку зарплата за февраль 2018 года была выплачена не в полном объеме, она направила работодателю уведомление о приостановлении работы на основании статьи 142 ТК РФ. 24 апреля организация направила ей копию приказа об увольнении по пункту 7 части 1 статьи 77 ТК РФ в связи с отказом от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

Сотрудница обратилась в суд с исковым заявлением о признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании утраченного заработка и компенсации морального вреда. В обоснование своих требований истец пояснила, что с приказом об увольнении она не согласна, считает его незаконным, так как в организации ответчика не произошли организационные или технологические изменения условий труда, дающие ему право на изменение условий трудового договора. При этом [трудовой договор](https://spmag.ru/articles/trudovoy-dogovor-s-distancionnym-rabotnikom-obrazec-2017-goda) изначально являлся договором о дистанционной работе.

Суды встали на сторону истца (Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 04 апреля 2019 г. по делу № 33-14969/2019).

Суды указали, что изменение определенных сторонами условий трудового договора не являлось необходимым, поскольку не имело связи с изменением организационных или технологических условий труда в организации. Истцу могли быть сохранены прежние условия труда. Кроме того, работодатель изменил трудовую функцию, не предложив истцу имеющуюся вакантную должность, поэтому прекращение трудового договора по пункту 7 части первой статьи 77 ТК РФ не может быть признано законным.

**По информации газеты «Современный предприниматель»**