

[Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 30 марта 2021 г. N ПГ/05825-6-1 О прекращении трудового договора с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции](#)

Вопрос: Согласно [части второй ст. 312.8](#) ТК РФ трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях. С одной стороны, в приведенной статье говорится, что трудовой договор в такой ситуации "может быть прекращен", а не "подлежит прекращению" (как, например, в [ст. 83](#) ТК РФ), что предполагает наличие воли работодателя на его прекращение. С другой стороны, в отличие от [части первой ст. 312.8](#) ТК РФ не уточняется, что трудовой договор в такой ситуации расторгается по инициативе работодателя.

Поясните, пожалуйста, относится ли увольнение работника по [части второй ст. 312.8](#) ТК РФ к случаям прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, или является увольнением по инициативе работодателя?

Ответ: Федеральная служба по труду и занятости, рассмотрев Ваше обращение, зарегистрированное 1 марта 2021 года, в пределах компетенции сообщает.

Согласно [части второй статьи 312⁸](#) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

В соответствии с [частью третьей статьи 192](#) ТК РФ к дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным [пунктами 5, 6, 9](#) или [10 части первой статьи 81](#), [пунктом 1 статьи 336](#) или [статьей 348.11](#) ТК РФ, а также [пунктом 7, 7.1](#) или [8 части первой статьи 81](#) ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Из содержания [части второй статьи 312⁸](#) ТК РФ следует, что указанное основание увольнения не является увольнением по инициативе работодателя.

Настоящее письмо не является правовым актом.

Начальник
Юридического Управления

Б.С. Гудко