

**Baker  
McKenzie.**



# Вирус, карантин и Трудовой кодекс: непростые вопросы

**Евгений Рейзман, советник**

 Вебинар АЕБ | 26 марта 2020

# **1** Меры по профилактике коронавируса, обязательные для работодателей

# Меры по профилактике коронавируса

## Указ Президента РФ от 25 марта 2020 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней»

- С 30 марта по 3 апреля 2020 года устанавливаются **нерабочие дни** с сохранением за работниками заработной платы.

### **ОБРАТИТЕ ВНИМАНИЕ:**

**Что установлено:** не выходные дни, установленные ст.ст. 111 и 113 ТК РФ, а именно **НЕРАБОЧИЕ!**

**Цель:** обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения

Следовательно, привлечение работников к работе в **НЕРАБОЧИЕ** дни на условиях ст. 113 ТК РФ неприменимо

Нормы трудового законодательства не изменены

# Меры по профилактике коронавируса

## Указ Президента РФ от 25 марта 2020 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней»

- **Установление НЕРАБОЧИХ дней не распространяется на:**

(а) непрерывно действующие организации (организации, приостановка работ в которых невозможна по производственно-техническим условиям);

(б) медицинские и аптечные организации;

(в) организации, обеспечивающие население продуктами питания и товарами первой необходимости;

(г) организации, выполняющие неотложные работы в условиях чрезвычайных обстоятельств, в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия населения;

(д) организации, осуществляющие неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

# Меры по профилактике коронавируса

## Обязанности работодателей

- Работодатели обязаны оказывать содействие изоляции на дому работников, которые прибывают из-за границы
- **В Москве** работодатели обязаны:
  - Измерять температуру тела работников на рабочих местах, отстранять лиц с повышенной температурой
  - Обеспечить дезинфекцию помещений, где находился заболевший
  - Не допускать на рабочее место / территорию организации работников, которые обязаны самоизолироваться
  - Перевести лиц в возрасте старше 65 лет и лиц, имеющих хронические заболевания, с их согласия на дистанционный режим работы или предоставить им ежегодный оплачиваемый отпуск.

# Меры по профилактике коронавируса

## Предоставление информации

- Если работодатель узнал, что работник вернулся из-за границы?
  - Нет обязанности уведомлять гос. органы
- Если (есть подозрение), что работник заболел коронавирусом?
  - **В Москве:** Незамедлительно представлять информацию:
    - какую: о поездках и рабочих контактах
    - по запросу каких органов: Штаб и Роспотребнадзор
    - в какой форме: ?
    - в какие сроки: ?

# Меры по профилактике коронавируса

## Самоизоляция: кто попал?

- Все лица, прибывающие на территорию РФ, на 14 дней со дня прибытия  
*Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 18.03.2020 №7*
- **В Москве :**
  - Лица, прибывшие из стран с неблагоприятной обстановкой с коронавирусом
  - Совместно проживающие с ними лица (14 дней)
  - Лица в возрасте старше 65 лет (26.03. 2020 – 14.04.2020)\*
  - Лица, имеющие серьезные заболевания, указанные в Приложении к Указу мэра Москвы (26.03. 2020 – 14.04.2020)\*

*Указ мэра Москвы от 23 марта 2020 года № 26-УМ "*

\* Не применяется к руководителям и работникам, чье нахождение на рабочем месте является критически важным для обеспечения функционирования организации

# Меры по профилактике коронавируса

Самоизоляция = работни к должен быть дома!

Что делать работодателю?

Что применять? Как оформлять?

- работа дистанционная «из дома» (Гл. 49-1 ТК РФ)
- работ частично из дома, частично с рабочего места ?
- временный перевод на другую работу (ст. 72-2 ТК РФ)
- больничный лист
  - оформление электронных листов
  - оплата за счет средств ФСС
- невыполнение норм труда/неисполнение трудовых обязанностей (ст. 155 ТК РФ) ?
- простой (ст.ст. 72-2 и 157 ТК РФ) ?



# Меры по профилактике коронавируса

- Дистанционная работа «из дома»

## В Москве:

- По возможности организовать удаленную (дистанционную) работу
- Удаленная работа не должна быть заменена отпуском без оплаты

Рекомендация, нет ответственности за неисполнение

## **Оформление: Положение, приказ, дополнительное соглашение к договору**

- невыполнение норм труда/неисполнение трудовых обязанностей:  
**расследование как обоснование, приказ по итогам**
- простой: **обоснование, приказ**
- временный перевод на другую работу: **обоснование, приказ**

2

# Дистанционная vs «удаленная» работа

# Работа в офисе с возможностью работать дистанционно

- Работа в офисе с возможностью работать дистанционно – обычный договор с элементами дистанционного
- «Смешанный» режим работы не предусмотрен законом, но и не запрещен



# Позиция госорганов

<b>2014</b>	Смешение двух видов трудовых договоров невозможно (Минтруд)
<b>2016</b>	Запрета нет, однако необходимо заключать 2 договора: о работе в офисе и о работе дистанционно (ГИТ)
<b>2017</b>	Необходимо заключать 2 договора: о работе в офисе и о работе дистанционно (Роструд)
<b>2018</b>	«Смешанный» режим работы возможен (Роструд)

# Позиция судов

- Работодатель вправе в одностороннем порядке отменить дистанционную работу и предписать работнику вернуться на офисную работу

*Апелляционное определение Московского городского суда  
от 06.07.2017 по делу N 33-21198/2017*

- Отсутствие [правового регулирования] не свидетельствует о невозможности заключения между сторонами договора, не противоречащего законодательству

*Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда  
от 14.11.2016 N 33-23178/2016 по делу N 2-745/2016*

# Как оформить?

- Издать локальный акт (положение), в котором будут закреплены особенности полностью или частично дистанционной работы
- Заключить доп. соглашение к трудовому договору о возможности работы на условиях частично-дистанционного труда
- Что можно включить в локальный акт или доп. соглашение?
  - Способы контроля за работником
  - Порядок обмена документами
  - Вопросы охраны труда
  - Возможность отменить дистанционную работу в определенных случаях

3

## Оплата труда работников

*Попытаемся что-то сэкономить?*

# Оплата труда работников

**Работа есть. Где и откуда – неважно.**

**Выплата заработной платы в обычном порядке**

- Работник имеет право на получение заработной платы в полном размере в соответствии с договором и обычной процедурой (в том числе при работе из офиса или из дома)



# Изменение размера заработной платы работников

- По соглашению с работниками
  - заключение доп. соглашения к трудовому договору с каждым работником
- Изменение в одностороннем порядке по инициативе работодателя (Ст. 74 ТК РФ)
  - допускается при изменении организационных или технологических условий труда
  - уведомление за 2 месяца
  - уменьшение заработной платы на 20-30%
  - не должно подменять другие процедуры, предусмотренные ТК РФ (сокращение, введение простоя)

**???** *ОЧЕНЬ СПОРНО и РИСКОВАННО*

# Введение простоя

- **Простой по причинам, не зависящим от сторон** (ч. 2 ст. 157 ТК РФ)

Решение о закрытии компаний, введении карантина, ограничении передвижения и тд. принимается на федеральном уровне → невозможность работы компании → простой по причинам, не зависящим от сторон

➤ оплата -  $2/3$  должностного оклада/повременной ставки

- **Простой по вине работодателя** (ч. 1 ст. 157 ТК РФ)

Работодатель сам принимает решение о закрытии офиса, приостановлении работы по определенным направлениям

➤ оплата –  $2/3$  среднего заработка работника

# Оплата труда работников

- **Выплата заработной платы в соответствии со ст. 155 ТК РФ (невыполнение норм труда, неисполнение трудовых (должностных) обязанностей)**
  - нормы не выполнены по вине работодателя - оплата в размере не менее двух третей среднего заработка, рассчитанного пропорционально фактически отработанному времени
  - нормы не выполнены по обстоятельствам, не зависящим от сторон - оплата в размере не менее двух третей должностного оклада, рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени
- **Выплата заработной платы при временном переводе на другую работу (ст. 72-2 ТК РФ)**
  - ✓ По выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней

# Направление работников в отпуск

- Ежегодный оплачиваемый отпуск - только в соответствии с утвержденным графиком отпусков
- Изменение утверждённого графика без согласия работников и направление их в оплачиваемый отпуск на период введенных ограничений – **???** *СПОРНО*
- Отпуск без сохранения заработной платы без согласия работника не допускается



**5**

# Ответственность за нарушения

# Ответственность за нарушения мер по профилактике коронавируса

- **Административная ответственность (Ст. 6.3, 6.4, 6.5 КоАП РФ)**
  - Административный штраф в размере до 30 000 рублей за нарушение правил в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения
  - Административное приостановление деятельности на срок до 90 дней в случаях неоднократного или грубого нарушения таких правил
- **Уголовная ответственность (Ст. 236 УК РФ)**
  - Санкции за нарушение санитарно-эпидемиологических правил, повлекшее по неосторожности массовое заболевание, вплоть до ограничения свободы на срок до одного года, а в случае, если такое нарушение повлекло по неосторожности смерть человека, возможно лишение свободы на срок до 5 лет

# Освобождение от ответственности

- КоАП и УК РФ

- нет такого основания для освобождения от ответственности, как введение режима повышенной готовности, чрезвычайной ситуации или чрезвычайного положения
- работодателей вправе привлекать к ответственности за задержку выплаты заработной платы/невыплату заработной платы по общим правилам, если не будут введены какие-то отдельные исключения

6

# Проверки

# Проверки

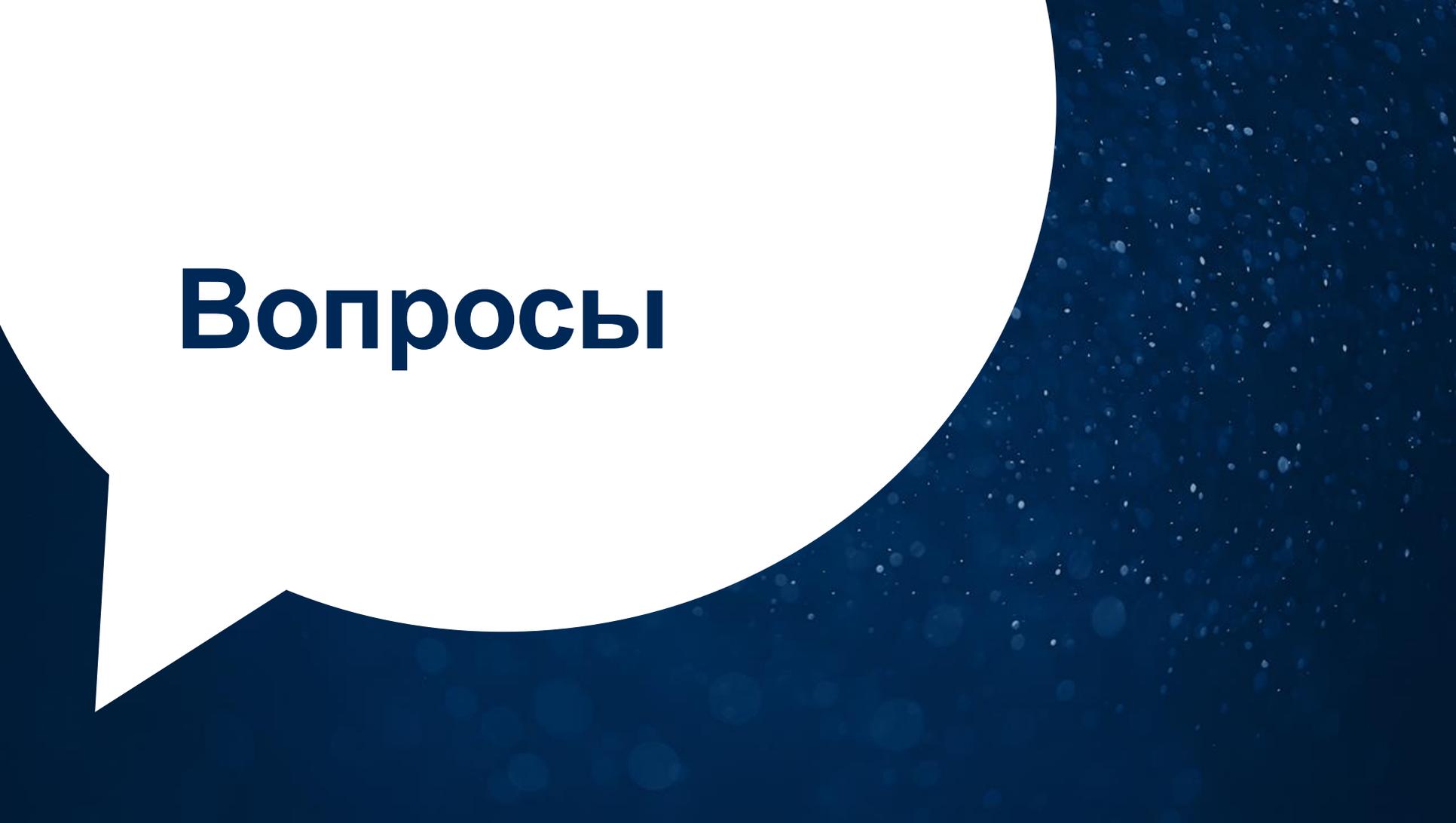
## Минэкономразвития России предлагает

- До 1 мая 2020 будут действовать только 2 основания для проведения проверок:
  - Причинение вреда жизни и здоровью человека, чрезвычайная ситуация природного или техногенного характера (по согласованию с прокуратурой)
  - В интересах бизнеса для выдачи возобновления разрешений
- После 1 мая 2020
  - Сокращение плановых проверок на 70%
  - Исключение из планов проверок субъектов малого и среднего бизнеса

# Проверки

Председатель Правительства РФ Мишустин М.В.

- *«Если у кого-то возникнет соблазн воспользоваться шумихой вокруг коронавируса и решить свои текущие проблемы за счет сокращения персонала, такие предприятия будут, соответственно, проверять трудовая инспекция, Федеральная налоговая служба и прокуратура»*



**Вопросы**

# Baker McKenzie.

“Бейкер и Макензи - Си-Ай-Эс, Лимитед” входит в состав Baker & McKenzie International, организации, созданной в форме швейцарского объединения (Swiss Verein), состоящего из юридических фирм - участников объединения в разных странах мира. В соответствии с общепринятой терминологией, используемой компаниями в сфере профессиональных услуг, термин “партнер” означает лицо, имеющее статус партнера в такой юридической фирме или занимающее аналогичную должность. Термин “офис” или “представительство” означает, соответственно, офис такой юридической фирмы.

© 2020 Бейкер и Макензи – Си-Ай-Эс, Лимитед

[bakermckenzie.com](https://bakermckenzie.com)