

Актуальные вопросы трудовых отношений в период коронавируса в России.

Алексей Сапожников, Адвокат, Партнер, Руководитель отдела трудового и миграционного права, реструктуризации, ООО Rödl & Partner

1. Нужно ли заключать соглашения о дистанционной работе на период нерабочих дней?

Дистанционная работа в России требует заключения специального трудового договора. Поэтому на данный момент единственный абсолютно правильный и безопасный с точки зрения трудового законодательства способ – именно заключить дополнительное соглашение к существующему трудовому договору с каждым работником. В дополнительном соглашении рекомендуем прописать правила дистанционной работы, порядок отчетности, время работы и доступности работника (по телефону или электронной почте), дополнительные основания для расторжения трудового договора и иные положения согласно главе 49.1 ТК РФ.

Также стоит прописать правила дистанционной работы во внутренних документах компании.

2. Как оформить дополнительное соглашение, если личная встреча с работником на данный момент невозможна?

Согласно позиции Минтруда РФ во время нерабочих дней (с 30 марта по 30 апреля) дополнительные соглашения о переходе на удаленный режим работы можно заключать путем обмена электронными документами с последующим их оформлением в установленном порядке.

После того, как необходимость в удаленной работе отпадет, также рекомендуется заключить дополнительное соглашение о прекращении режима дистанционной работы.

3. Что делать, если работника невозможно перевести на дистанционную работу? Можно ли заключить гражданско-правовой договор на период нерабочих дней?

Необходимо издать приказ руководителя, в котором будет установлен перечень сотрудников, на кого не распространяется режим нерабочих дней и кто должен продолжать работы в обычном режиме для обеспечения непрерывных технологических процессов (п. 4 Указа Мэра г. Москвы от 04.04.2020 № 39-УМ). Передать сотруднику заверенную копию приказа, и рекомендовать иметь ее при себе при следовании на место работы и обратно на случай проверки сотрудниками полиции.

4. Как учитывать отпуск работника, если он попадает на нерабочие дни? Нужно ли делать перерасчет уже выплаченных отпускных?

Если на работника распространяется режим нерабочих дней, то согласно Рекомендациям Минтруда от 26.03.2020 г. нерабочие дни в число дней отпуска не включаются и отпуск на эти дни не продлевается. Таким образом, если работник взял 10 дней отпуска и 5 из них попали на нерабочую неделю, то считается, что работник использовал только 5 дней отпуска. При этом на работу он выходит согласно первоначальному заявлению на отпуск, т.к. отпуск не продлевается.

В таблице учета рабочего времени эти дни отмечаются как и у всех остальных работников – как «нерабочие дни согласно Указу Президента», и за них выплачивается оклад. Не стоит торопиться производить перерасчет уже выплаченных отпускных. Правильнее будет дожидаться дополнительных разъяснений от Минтруда. В отношении остальных сотрудников отпуск оформляется в обычном порядке.

5. Можно отправить работников в отпуск на период нерабочих дней?

Да, можно если на работника не распространяется режим нерабочих дней. См. пункт выше. Обращаем внимание на то, график отпусков на год должен быть утвержден за две недели до конца предыдущего года. Законом не предусмотрено возможности утверждения нового графика отпусков в иное время. Сейчас уйти в оплачиваемый отпуск люди смогут только по своему желанию. Принуждение работников к неоплачиваемому отпуску также является нарушением трудового законодательства. Согласно ч. 1 ст. 128 ТК РФ отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику только по его письменному заявлению – по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам.

6. Оплачиваются ли нерабочие дни дополнительно, если работники переведены на дистанционную работу и продолжают работать эту неделю удаленно? Можно ли выплатить премию работникам за продолжение работы из дома?

Нерабочие дни не являются предусмотренными ТК РФ выходными или нерабочими праздничными днями, поэтому оплата за эти дни осуществляется в одинарном размере. Привлекать сотрудников к работе по схеме выходных дней с оплатой труда в двойном размере не соответствует положениям трудового кодекса и Указу Президента.

Работодатель по своему усмотрению вправе поощрить сотрудников, которые продолжили работать удаленно в период нерабочих дней. Руководитель может начислить премию по Положению о премировании.

Условия о повышенной оплате можно предусмотреть и в Дополнительном соглашении о дистанционной работе. Если речь идет о предприятии, на которое режим нерабочих дней не распространяется, то можно также издать приказ о премировании.

7. Можно ли издать приказ о простое, начиная с 30 марта, и в течение нерабочих дней выплатить работникам 2/3 среднего заработка или оклада? Когда вообще можно говорить о простое?

Законодательно не установлено запрета на введение простоя в нерабочие дни. При этом как уже было сказано, в силу Указа Президента и Указа Мэра режим нерабочих дней не распространяется на непрерывно действующие организации, а остальные организации вправе самостоятельно решать на кого из сотрудников режим нерабочих дней не распространяется в Указе Президента сказано, что действие Указа не распространяется на непрерывно действующие организации. Из этого можно также сделать вывод, что положения о сохранении заработной платы на период нерабочих дней для таких организаций также не являются обязательными и введение простоя с оплатой 2/3 среднего заработка или должностного оклада не станет нарушением прав работников. Кроме того, Указом Президента предписано сохранить за работниками заработную плату на режим нерабочих дней. Под заработной платой согласно ст. 129 ТК РФ понимается комплекс выплат, включающий вознаграждение за труд (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты. То есть заработная плата и должностной оклад – не одно и то

же. Понятия «сохранение заработной платы» в законодательстве нет. Получая оплату во время простоя, Работник по факту продолжает получать заработную плату, не лишается ее. В таком случае введение простоя не ущемляет права работников и не нарушает Указ Президента. Однако до тех пор, пока не появились официальные разъяснения Министерства Труда или первая судебная практика, определить уровень рисков в данной ситуации не представляется возможным.

8. Допустимы ли увольнения по п. 7 ст. 83 ТК РФ (наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений) в сложившейся ситуации?

Одним из оснований для прекращения трудовых отношений по причинам, не зависящим от воли сторон, является наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений. К числу таких обстоятельств отнесена и эпидемия.

Тем не менее, реализация данного механизма представляется проблематичной.

Во-первых, чрезвычайные обстоятельства должны быть признаны таковыми решением Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта РФ. То, что Президент РФ подписал закон о наделении Правительства РФ правом вводить режим ЧС еще не означает введение такого режима.

Во-вторых, в каждом конкретном случае прекращения трудовых отношений работодателю нужно будет доказать, что обстоятельства, признанные чрезвычайными, препятствуют продолжению трудовых отношений. То, что работодатель испытывает экономические трудности вследствие эпидемии коронавируса, является скорее основанием для начала процедуры сокращения, проведение которой, однако выглядит рискованным в условиях ужесточения контроля надзорных органов.

9. Можно ли запустить процесс сокращения штата?

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя возможно в случае сокращения численности или штата работников (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Однако запускать данный процесс сейчас, пожалуй, не самый лучший вариант.

Во-первых, это займет порядка 3 месяцев. И если надеяться на лучшее, то к моменту спада эпидемии как раз придется набирать новый штат сотрудников, что не так просто. Во-вторых, сокращения – достаточно дорогостоящая процедура для работодателя. Кроме того, сократить можно не всех, есть защищенные категории (ст. 261 ТК РФ). А если сокращению подлежит, например, несколько человек, занимающие одну должность (5 менеджеров из 10), то среди них необходимо определить тех, кто имеет преимущественное право на оставления на работе.

10. Можно перевести сотрудников на сокращенное рабочее время?

Ввести неполный рабочий день по инициативе работодателя – проблематично. Можно воспользоваться порядком статьи 74 ТК РФ, но сотрудника необходимо уведомить об изменении условий трудового договора за 2 месяца – в письменном виде и с указанием причин, почему трудовые отношения на прежних условиях не могут быть сохранены.

При этом важно, что ст. 74 ТК РФ применяется при изменениях организационных или технологических условий труда, то есть в документах должна быть отсылка именно к таким изменениям. Сам по себе спад числа заказов из-за нерабочих дней не является достаточной причиной, он должен повлечь организационные или технологические изменения.

11. Как быть с сотрудниками-иностранцами?

С 18 марта 2020 г. въезд иностранных граждан на территорию РФ ограничен. Исключение составляют отдельные категории граждан. Например, постоянно проживающие на территории РФ, т.е. имеющие вид на жительство в РФ. Также к въезду и получению виз допускаются иностранцы, являющиеся родственниками или близкими граждан РФ.

Оформление документов по выдаче приглашений на въезд и виз (в т.ч. рабочей), их продление приостановлено на неопределенный срок. Если сотрудник находится за границей и у него истекает виза или вид на жительство, то продлить ее не в России не получится. Консульские отделы Посольств РФ за рубежом не уполномочены на продление разрешений на работу. При этом ВКС, которые сейчас находятся за пределами РФ, необходимо гарантировать обязательный минимум оплаты труда из расчета 167 000 рублей в месяц.

Если же планировалось привлекать новых иностранных специалистов, то с этим придется повременить еще несколько месяцев.

12. Может ли работодатель во время нерабочих дней расторгать и заключать трудовые договоры с работниками?

Прямого запрета в Указе Президента не содержится. Наоборот, трудоустройство сейчас даже приветствуется. Главное соблюсти требования ТК РФ к процедуре заключения и расторжения трудового договора на расстоянии.

Трудовой договор должен быть заключен в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписан работником и работодателем. Один подписанный экземпляр трудового договора передается работнику. Кроме того, возможно подписание трудового договора усиленной квалифицированной электронной подписью в порядке, предусмотренном для дистанционных работников главой 49.1 Трудового кодекса.

Расторжение трудового договора – более проблематичный на сегодняшний день процесс. Здесь важно соблюсти сроки и порядок уведомления работодателя, если речь идет об инициативе работника. Также необходимо заявление от работника в письменной форме. Если же расторжение происходит по инициативе работодателя, то очень важно соблюсти сроки уведомления и выплат сотруднику, а также обязанность ознакомить с приказом под подпись и передать сотруднику его трудовую книжку в последний рабочий день.

13. Нужно ли доказывать и как, что компания относится к непрерывно действующим?

Законом не установлено понятия непрерывно действующей организации. На наш взгляд критерием является невозможность ни на один день остановить работы организации без нарушения циклов, или невозможность остановить работы в силу технических проблем. Кроме того, в рекомендациях Минтруда содержатся уточненные перечни организаций, являющихся непрерывно действующими. Если компания относит себя к непрерывно действующим, это необходимо закрепить в ЛНА, в котором будет прописано, чем занимается организация и по каким причинам приостановка деятельности невозможна и кто из сотрудников продолжает работать для обеспечения непрерывных процессов.

Кроме того согласно Указу Мэра Москвы от 04.04.2020 г. № 39-УМ организации, чья деятельность прямо не запрещена Указом Президента или Мэра, вправе не ограничивать осуществление своей деятельности. При этом приостановлена деятельность организаций в

сфере общественного питания, розничной торговли, салонов красоты, стоматологических услуг. Остальные организации должны самостоятельно установить численность сотрудников, которые:

- продолжают работу в обычном режиме, в связи с необходимостью обеспечения непрерывных процессов (служба тех. поддержки, сотрудники складов),
- переводятся на дистанционную работу,
- подпадают по режим нерабочих дней.

Таким образом, единого запрета на осуществление деятельности во время нерабочих дней не установлено. Компании самостоятельно определяют, кто из сотрудников и каким образом продолжит работу.

14. Как производить оплату больничного в период нерабочих дней?

В Указе Президента, Указах Мэра, а также в Рекомендациях Минтруда не содержится специальных предписаний касательно выплаты пособия по временной нетрудоспособности. Более того, в условиях режима повышенной готовности листок нетрудоспособности оформляется в специальном порядке, зачастую вне зависимости от самочувствия сотрудника. Надо полагать, что единая политика такова, что выплата пособия по больничному в период нерабочих должна осуществляться как в рабочие дни.