

Как компания может существовать в условиях ограничений из-за пандемии Covid-19 и добиться благополучия работников?

Юридические механизмы, которые могут применять работодатели

Евгений Рейзман, советник

1

**Меры по профилактике
коронавируса,
обязательные и
НАСТОЯТЕЛЬНО
рекомендованные
Октябрь - ноябрь 2021**

**Меры по профилактике коронавируса.
Государственное регулирование
Россия**

Указ Президента РФ от 20.10.2021 №595
Нерабочие дни 30.10 – 07.11.2021

**Меры по профилактике коронавируса
Государственное регулирование
Москва**

Указы Мэра Москвы

от 19.10.2021 №61-УМ

от 21.10.2021 №62-УМ

Меры по профилактике коронавируса

Москва

Указ Мэра Москвы от 19.10.2021 №61-УМ

Период ограничений: с 25 октября по 25 февраля 2021

- ❑ «Комендантский час» для лиц старше 60 лет и хронически больных (по списку болезней Дипздрава)**
- ❑ Перевод на дистанционную работу не менее 30% работников, в том числе всех старше 60 лет и хронически больных (по списку болезней Дипздрава)**

Исключения: Организации, деятельность которых не может быть ограничена по Указу Президента РФ от 11.05.2020 №316

Меры по профилактике коронавируса

Москва

Указ Мэра Москвы от 21.10.2021 №62-УМ

- ❑ Подтверждены нерабочие дни на основании Указа Президента РФ от 20.10.2021 №595
- ❑ На период нерабочих дней закрыты предприятия и организации, чья деятельность основана на личном посещении клиентов
- ❑ Организации, попавшие под ограничения, сами решают как вести бизнес дальше

Меры по профилактике коронавируса

Москва

Постановление Главного государственного санитарного врача по г. Москве от 19.10.2021 №3

- ❑ Обеспечить профилактические прививки работников, подрядчиков по ГП (то есть в том числе и ИП, и СЗ) предприятий и организаций, чья деятельность основана на непосредственном контакте с посетителям по списку п. 1.1.)
- ❑ Квота вакцинации:
80% общей численности
- ❑ Сроки вакцинации:
 - До **01.12.2021** - 1 компонент
 - До **01.01.2022** – 2 компонент

Меры по профилактике коронавируса

В условиях обострения эпидемиологической ситуации исполнительные власти других субъектов Федерации и административно-территориальных единиц в значительной степени повторяют нормы Москвы

ИТОГО: ЧТО ТРЕБУЮТ ВЛАСТИ ОТ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

- ❑ Соблюдать профилактических мер на рабочих местах (социальная дистанция, маски, измерение температуры, уборка, дезинфекция и пр.)
- ❑ Перевести сотрудников на дистанционную работу (Москва: 30% + старше 60 + по заболеваниям)
- ❑ Обеспечить профилактические прививки работников и подрядчиков по ГП предприятий и организаций, которые *попали...*

Ответственность работодателей за нарушения мер по профилактике коронавируса **ОСТАЕТСЯ**

- **Административная ответственность работодателей**

Ст. 6.3 КоАП РФ за нарушение правил в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения

- ❑ Административный штраф на юр. лиц - **до 20 000 рублей**,
- ❑ В период режима чрезвычайной ситуации или при возникновении угрозы распространения заболевания – **до 500 тыс. руб.**
- ❑ Если причинен вред здоровью человека или смерть человека – **до 1 млн. руб.**
- ❑ Административное приостановление деятельности на срок **до 90 дней**

- **Уголовная ответственность должностных лиц работодателей (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

2

**Возможности работодателя
по переводу сотрудников на
дистанционную работу**

Порядок перевода на дистанционную работу с согласия работника и без такового

Хлопотно, но вполне возможно

- ❑ Перевод по соглашению сторон (ст. 312.2 ТК РФ): Трудовой договор, дополнительное соглашение, ЛНА (Положение или др.)
- ❑ **Временный перевод по инициативе работодателя в исключительных случаях (ст. 312.9 ТК РФ): согласия работника НЕ ТРЕБУЕТСЯ. То есть достаточно приказа.**
- ❑ При переводе по ст. 312.9 ТК РФ важно помнить:
 - ✓ ЛНА очень рекомендуется – работодателю нужно установить условия, которые ТК РФ оставил диспозитивными
 - ✓ Работодатель обязан предоставить оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию

Разъяснения госорганов по поводу дистанционной работы

Сайт Онлайнинспекция:

- Нельзя исключить компенсацию или возмещение расходов работника в связи с дистанционной работой (в т.ч. соглашением сторон);
- Компенсацию или возмещение таких расходов не следует включать в состав заработной платы. Размер можно предусмотреть в ЛНА;
- При временной дистанционной работе (ч.2 ст. 312.1) отпуск или больничный не являются основанием для продления срока дистанционной работы;
- Стороны могут выбрать для взаимодействия электронную почту без электронной подписи, а также иные виды коммуникации (Zoom, Skype, SMS, WhatsApp) – ч. 2 ст. 312.3 (за исключением договоров)

3

**Возможности работодателя
по обеспечению
вакцинации работников
Судебная практика**

**Правовые возможности работодателя
принудительно исполнить обязанности
работников вакцинироваться
ОТСУТСТВУЮТ**

Работодатель не имеет полномочий приказать работнику пройти вакцинацию под угрозой дисциплинарного преследования. Это – личная обязанность работника, возникающая из нормативного акта государства.

Правовые и организационные возможности работодателя обеспечить исполнение обязанности работников вакцинироваться

Организационные:

- Издать приказ о необходимости вакцинации со ссылкой на нормативный акт государства
- Организовать разъяснительную работу
- Использовать стимулы для работников:

Организованная вакцинация, выходные дни, денежные и иные премии

Организационно-правовые:

Применить отстранение от работы (!?...)

Правовые и организационные возможности работодателя обеспечить исполнение обязанность работников вакцинироваться

Отстранение непривитых работников – За и Против

- **За – это пока единственный негативный стимул**
- **Против – много спорных вопросов и неоднозначная практика применения ст. 76 ТК РФ**

Право на отстранение не указано прямо в статье, а обосновывается косвенно через ссылки на иные нормативные акты.

Абз. 8 части 1: «В иных случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ»

Правовые и организационные возможности работодателя обеспечить исполнение обязанность работников вакцинироваться

Косвенное толкование ст. 76 ТК РФ через ссылки на иные нормативные акты.

Абз. 8 части 1: «В иных случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ»

ФЗ от 30.03.1999 №52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»: полномочия Главных гос. санитарных врачей

Перечень работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок (утв. постановлением Правительства РФ от 15 июля 1999 г. N 825)

ФЗ от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней»: полномочия Минздрава, календарь прививок, полномочия ГГСВ. П. 2 ст. 5 устанавливает последствия отсутствия прививки, в т.ч. отстранения – но со ссылкой на работы, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями – по Перечню!

Минтруд: Отстранение – рекомендация, а не требование. Роструд – требование.

Правовые и организационные возможности работодателя обеспечить исполнение обязанность работников вакцинироваться

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА ПО ДЕЛАМ ОБ ОТСТРАНЕНИИ НЕПРИВИТЫХ РАБОТНИКОВ ПО СТ. 76 ТК РФ.

Доводы судов, признавших отстранение НЕЗАКОННЫМ

- Критерий вида работ: судить не по отрасли организации, а по виду работ работника
- Нарушение процедуры отстранения (сроки вакцинации, отстранение после письменного отказа и пр.)

Доводы судов, ПОДДЕРЖАВШИХ отстранение

- Критерии вида работ – по организации!
- Риск заражения – вне связи с Перечнем! Опасность для всех окружающих
- Работодатель рискует административной ответственностью! (читай – если есть обязанность, должны быть и полномочия...)
- Больше всего ссылок на постановления ГГСВ

*В общем, ситуация пока неопределенная, но
отстранять придется.*

*Ждем нормативного подтверждения и прямого
подтверждения регулирующих органов и судов.*

*Но сейчас – лучше отстранить (если нет
возможности перевести на дистант или
договориться)!*

Всем быть здоровыми!

Вопросы?

Baker McKenzie.



Елена Кукушкина
Советник
tel. +7 965 1874531
Elena.Kukushkina@
bakermckenzie.com



Евгений Рейзман
Советник
tel. +7 962 9764332
Evgeny.Reyzman@
bakermckenzie.com



Георгий Мжаванадзе
Юрист
tel. +7 909 9213743
Georgy.Mzhavanadze@
bakermckenzie.com



Елена Питиримова
Юрист
tel. +7 965 3236837
Elena.Pitirimova@
bakermckenzie.com



Нина Могутова
Юрист
tel. +7 963 9614126
Nina.Mogutova@
bakermckenzie.com



Марина Купцова
Юрист
tel. +7 903 2260583
Marina.Kuptsova@
bakermckenzie.com

“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