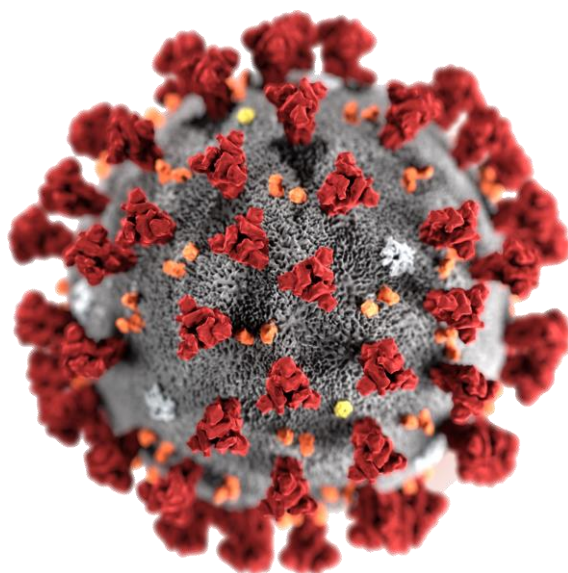




Трудовые отношения в условиях пандемии коронавируса (COVID-19)



Трудовые отношения в условиях пандемии коронавируса (COVID-19)

В связи с мировой пандемией коронавируса (COVID-19) работодатели переходят на дистанционную (удаленную) работу. Какие документы необходимо оформить и нужно ли вносить изменения в трудовые договоры с работниками.

Если работодатель в целях противодействия угрозе распространения коронавирусной инфекции (COVID-19) принимает решение перевести всех своих работников или часть из них на дистанционную (удаленную) форму работы, то он должен учитывать, что на дистанционных (удаленных) работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Если особенности дистанционной (удаленной) работы, включая порядок принятия работника, оформления необходимых документов, организации труда и т. п. не вызывают особых вопросов, поскольку четко регламентированы главой 49.1 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), то специфика оформления перевода уже работающего по трудовому договору сотрудника вызывает сложности у работодателей и кадровых служб предприятий. Связано это с тем, что ТК РФ не содержит прямых норм, регулирующих этот процесс именно в период эпидемии.

В таком случае выделяются два ключевых способа перехода работника на дистанционную (удаленную) работу:

1. Заключение дополнительного соглашения к трудовому договору в связи с изменением условий трудового договора.
2. Оформление временного перевода на срок до одного месяца.

Первый способ возможен в силу ст. 72 ТК РФ, допускающей изменение определенных сторонами условий трудового договора. Для реализации такого механизма важны два условия – наличие соглашения сторон трудового договора и заключение такого соглашения в письменной форме.

Распространение коронавирусной инфекции признали обстоятельством непреодолимой силы, затрагивающим права граждан, работник может обратиться к работодателю с заявлением о переводе на удаленную, с точки зрения ТК РФ, дистанционную работу (ч. 2 ст. 57, ст. 312.1 ТК РФ) с учетом реальной возможности таковой.

В данном случае «Работнику» рекомендуется указать в заявлении уважительные причины необходимости выполнения работы вне рабочего места. Решение данного вопроса должно выразиться в подготовленном кадровой службой дополнительном соглашении к трудовому договору с работником с указанием условий удаленной работы и ее сроков, в противном случае такая временная работа может стать постоянной.

Перевод на дистанционную (удаленную) работу должен проходить с учетом производственных возможностей, т.е. работодатель должен убедиться, что у работника есть ресурсы для выполнения определенного вида работ либо работодатель предоставляет работнику необходимую технику/материалы.

Если работодатель изберет такой путь оформления трудовых отношений с работником в условиях коронавируса, то он должен предусмотреть возможность о закреплении в дополнительном соглашении определенных положений – в частности, о:

- новом формате работы (дистанционной работе) и ее сроках;
- режиме труда и отдыха;

- размере оплаты труда (если объем трудовых обязанностей не уменьшился, то не должен снижаться и размер оплаты труда, однако по договоренности работника с работодателем оплата удаленной работы может производиться на иных условиях);
- порядке обмена служебной документацией;
- порядке обеспечения работника средствами, необходимыми для выполнения трудовой функции;
- размере компенсации работнику расходов за использование личного имущества в рабочих целях (оплата электроэнергии, Интернета, эксплуатации компьютера и т. д.);
- порядке обеспечения работнику безопасных условий и охраны труда;
- правилах и формах контроля работодателя за работником на время удаленной работы и т. п.

Относительно второго способа ст. 72.2 ТК РФ предполагает, что в случае эпидемии, ставящей под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, может быть произведен перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения эпидемии или устранения ее последствий.

Кроме того, случаи с эпидемиями касаются возможности:

✓ Прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в случае наступления чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (в том числе эпидемии), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта РФ (п. 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ).

✓ Привлечения работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия при производстве неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, в частности эпидемии (п. 3 ч. 3 ст. 99 ТК РФ).

✓ Привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия для выполнения неотложных работ в условиях эпидемии при наличии угрозы жизни или нормальным жизненным условиям всего населения или его части (п. 3 ч. 3 ст. 113 ТК РФ).

Оплата труда

В силу прямых указаний Трудового кодекса Российской Федерации (ст. 15, ч. 1 ст. 56 ТК РФ) трудовые отношения носят возмездный характер. Получение своевременной и в полном объеме заработной платы является одним из ключевых прав работника, а своевременная и в полном размере ее выплата является главной обязанностью работодателя (абз. 5 ч. 1 ст. 21, абз. 7 ч. 2 ст. 22 ТК РФ). При этом в случае выполнения работником работы никакие внешние факторы – чрезвычайные обстоятельства, бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и иные случаи, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, не должны препятствовать реализации этого права и обязанности.

ТК РФ содержит ряд положений, предусматривающих особенности организации труда в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия, к числу которых отнесена и эпидемия (11 марта 2020г. Всемирная

организация здравоохранения) объявила вспышку коронавируса пандемией, но для целей рассмотрения порядка оформления трудовых отношений можно считать эти понятия равнозначными. В частности, ТК РФ выводит за рамки принудительного труда, который запрещен в России, работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, включая эпидемию (абз. 3 ч. 3 ст. 4 ТК РФ). Кроме того, узаконена возможность заключения по соглашению сторон срочного трудового договора для проведения неотложных работ по предотвращению эпидемий, а также для устранения их последствий (абз. 5 ч. 2 ст. 59 ТК РФ).

Поскольку в условиях эпидемии перевод на дистанционный (удаленный) режим носит вынужденный и временный характер, а специфика оплаты труда в такой ситуации ТК РФ прямо не определена, то очевидно, что при сохранении объема трудовых обязанностей не должен измениться и размер оплаты труда. То есть, если фактически корректируется только место работы, а все остальные условия трудового договора продолжают действовать в прежнем виде, зарплата должна выплачиваться в размере, установленном ранее – в период работы на основном месте (с учетом всех ее составляющих – оклада, доплат, надбавок, премий, иных компенсационных и стимулирующих выплат).

Работа на карантине не является вынужденным отпуском за свой счет, и работники при выполнении своих должностных обязанностей должны получать за это заработную плату в полном объеме.

Риски для работников заключаются в том, что встречаются случаи, когда работодатели понуждают работников подписывать заявления о предоставлении отпусков без сохранения заработной платы, и, поскольку работник выступает зависимой стороной, то возможно, что такие заявления будут иметь место быть.

Работникам также не следует переходить на дистанционную работу по договоренности с работодателем без официального оформления такого перехода, поскольку со стороны недобросовестных работодателей это может стать способом избавления от неугодных работников. На практике имеют место случаи, когда после нескольких дней дистанционной работы работодатель увольняет работника за прогулы.

В свою очередь если перевод будет произведен в соответствии с нормами ТК РФ, то риски для работодателя и работника будут минимальны.

Простой по причинам, не зависящим от работодателя и работника

В случае эпидемии простой не вменяется в вину работодателю. Работодатель не может влиять на эпидемиологическую обстановку в городе, следовательно, вины работодателя в остановке производства нет. В связи с чем данный факт необходимо квалифицировать как обстоятельство, произошедшее по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

Простой - временное приостановление работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера.

К числу причин, независящих от работодателя и работника, относятся обстоятельства непредвиденного характера, а также иные неустранимые обстоятельства.

Привести полный перечень обстоятельств, которые могут вызвать простой на предприятии невозможно. Но стоит обратить внимание на то, что причиной объявления простоя они могут стать лишь при условии, что носят временный характер.

В случае объявления на предприятии простоя - работодатель должен издать приказ о простое. В нем должны содержаться следующие обязательные сведения:

- ✓ День начала простоя и предполагаемая дата его окончания (если нет возможности определить ее, в приказе пишут: «до устранения причин простоя»).
- ✓ Причина возникновения, в соответствии со (ст. 72.2 ТК РФ).
- ✓ Информация об отсутствии вины работодателя и работников.
- ✓ Список работников, вынужденных прекратить работу, их должности.
- ✓ Информация о том, должны ли работники присутствовать во время простоя на своих рабочих местах (в законодательстве этот вопрос прямо не прописан).
- ✓ Подпись руководителя.

Простой не по вине сторон трудового договора, не прерывает трудовой стаж работника, дающий право уйти в очередной оплачиваемый отпуск (Роструд письмо №395-6-1 от 19/03/12 г.).

Оплата времени простоя

Оплата простоя, в котором вины сторон трудового договора нет, должна быть не менее 2/3 ставки или оклада трудящегося гражданина. Расчет ведется с учетом фактически неотработанного времени (пропорционально времени простоя) (ст. 157 ТК РФ). Оплата может быть и выше, если есть соответствующее положение в локальном нормативном акте организации.

Если Ваши права нарушены, Вы можете обратиться:



- в органы прокуратуры по месту нахождения работодателя и (или) фактического осуществления трудовой деятельности (контакты прокуратур городов и районов размещены на сайте Прокуратуры Республики Крым <http://rkproc.ru>);
- в Прокуратуру Республики Крым (295015, Республика Крым, г. Симферополь, ул. Севастопольская, д. 21; время работы: понедельник-четверг с 9.00 до 18.00, пятница с 9.00 до 17.45, перерыв с 13.00 до 13.45; e-mail: sekretar@rkproc.ru);



- в Союз организаций профсоюзов "Федерация независимых профсоюзов Крыма" (295011, Республика Крым, г. Симферополь, ул. Севастопольская, д. 8, каб. 32; время работы: понедельник-пятница с 9.30 до 17.00, перерыв с 12.00 до 12.30; контакт.тел.: 27-25-58, 27-31-30; e-mail: fnpkrym@yandex.ru; www.fnpk82.ru

- в Инспекцию по труду Республики Крым (295034, Республика Крым, г. Симферополь, ул. Киевская, д. 81; время работы: понедельник-пятница с 9.00 до 18.00, перерыв с 13.00 до 14.00, контактный телефон: 54-78-25, e-mail: inspection@intrud.rk.gov.ru, обращения граждан принимаются через официальный портал Онлайнинспекция РФ посредством регистрации (авторизации), а также в письменном виде)
- с исковым заявлением в суд по месту нахождения работодателя либо по месту жительства работника.



СТ  **ПКОРОНАВИРУС.РФ**