



1 апреля 2020 года в рамках принятия мер по смягчению негативных последствий пандемии COVID-19 Президент РФ подписал Федеральный закон № 98-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций».

На период сложной эпидемиологической обстановки, связанной с распространением коронавирусной инфекции, мы подготовили обзор наиболее актуальных материалов, которые помогут разобраться во всех юридических нюансах и правовых сложностях ведения бизнеса в новых реалиях.



АНАСТАСИЯ САМУСЕНКО

юрист
Maxima Legal

✉ a.samusenko@maximalegal.ru

НАТАЛЬЯ ДЯТЛОВА

партнер
Maxima Legal

✉ n.diatlova@maximalegal.ru



**ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ
РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКА**

Перевод персонала на дистанционную работу

На сегодняшний день в связи с вводимыми государственными органами мерами по предотвращению распространения эпидемии, многие работодатели столкнулись с необходимостью организации дистанционной работы своих сотрудников, которая требует не только решения целого ряда технических вопросов, но и корректного оформления отношений с работниками с точки зрения трудового законодательства.

Условие о месте работы является одним из условий трудового договора, а потому перевод работников на удаленную работу по общему правилу требует оформления дополнительных соглашений с работниками, то есть согласия работников на соответствующее изменение условий труда.

Если работник отказывается от заключения такого дополнительного соглашения, работодатель имеет право инициировать изменение условий трудового договора в одностороннем порядке в соответствии со статьей 74 ТК РФ со ссылкой на изменение организационных или технологических условий труда. Однако в таком случае работник должен быть уведомлен о предстоящих изменениях не менее чем за 2 месяца до их вступления в силу, что делает приведенные положения в имеющейся ситуации во многом неактуальными, хотя данный вариант можно рассматривать в дальнейшей перспективе.

При заключении дополнительных соглашений с работниками о переводе на дистанционную работу в таких дополнительных соглашениях может быть предусмотрен срок их действия, по истечении которого трудовые договоры продолжают свое действие в предыдущей редакции с прежним условием о месте работы. Такой вариант предпочтителен для работодателей, которые готовы рассматривать дистанционную работу своих сотрудников только в качестве временной меры, поскольку если дополнительное соглашение будет носить бессрочный характер, его прекращение по завершении эпидемии будет возможно только при согласии работника путем заключения еще одного дополнительного соглашения.

Кроме того, необходимо учитывать, что дистанционные работники по своему усмотрению устанавливают для себя режим рабочего времени и времени отдыха, если иное не предусмотрено трудовым договором (ст. 312.4 ТК РФ). Поэтому, если работодателю важно сохранить ранее имевшийся график работы такие положения также следует включить в дополнительное соглашение.

Иные же условия труда (например, установление обязанностей дистанционных работников направлять работодателю отчеты о выполненной работе, проверять электронную почту с определенной периодичностью и др., которые могут позволить работодателю обеспечить определенный уровень контроля за дистанционными работниками) могут быть установлены, например, локальными актами, с которыми работодатель может ознакомить работника путем обмена электронными документами уже после заключения дополнительных соглашений и начала дистанционной работы (если в принятии таких актов возникнет необходимость).

Способы сокращения расходов на персонал

Все больше компаний, к сожалению, оказываются сейчас в трудном финансовом положении и вынуждены искать способы сократить расходы на работников.

Однако трудовое законодательство Российской Федерации в основном направлено именно на защиту прав работников, поэтому работодателям остается не так много вариантов, использование которых было бы законным.

- *Введение режима простоя*

Те работодатели, которые в результате принимаемых государством мер, направленных на противодействие эпидемии, были вынуждены приостановить деятельность и не могут

предоставить работу своим работникам, но не рассматривают вариант сокращения работников, для снижения расходов имеют право ввести для таких работников режим простоя.

Простоем признается временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера (ст. 72.2 ТК РФ).

Время простоя, возникшего по причинам, не зависящим от работодателя и работника, должно оплачиваться в размере не менее двух третей оклада работника пропорционально времени простоя. В тех компаниях, где значительная часть заработной платы приходится на стимулирующие выплаты (бонусы, премии и т.д.), отправка работников в простой может помочь компании сэкономить существенные средства и пережить кризисные времена.

Чтобы ввести режим простоя работодателю необходимо издать соответствующий приказ. Форма такого приказа не установлена трудовым законодательством. Однако, исходя из имеющейся практики, в такой приказ рекомендуется включить положения о причине введения простоя, указать на кого распространяется данный приказ, сроки простоя, порядок оплаты времени простоя и дополнительно установить, что не требуется присутствие работников на рабочих местах. Последнее связано с тем, что по общему правилу простой относится к рабочему времени, а потому не освобождает работников от обязанности присутствовать на рабочем месте, если это прямо не определено работодателем.

С данным приказом необходимо ознакомить всех работников, к которым он относится.

- *Отправка работников в неоплачиваемый отпуск*

Отправка работников в отпуск «за свой счет» кажется привлекательной многим работодателям. Однако действующее трудовое законодательство допускает предоставление работнику неоплачиваемого отпуска только по инициативе самого работника (статья 128 ТК РФ).

Таким образом, единственным правомерным вариантом для работодателя в данном случае будет предложить работникам взять такой отпуск. Если же работодатель вынуждает работника написать заявление о предоставлении ему неоплачиваемого отпуска, и это впоследствии будет доказано работником, то работодатель будет привлечен к административной ответственности за нарушение трудового законодательства в виде штрафа в размере от 30 000 до 50 000 рублей за каждое нарушение (то есть за каждого работника, который будет таким образом отправлен в неоплачиваемый отпуск). Кроме того, работодателя в случае трудового спора обяжут компенсировать работнику недополученный за этой время заработок.

Здесь же необходимо отметить, что неправомерным со стороны работодателя будет являться также направление работников в ежегодный оплачиваемый отпуск, если такой отпуск не предусмотрен графиком отпусков, поскольку установленный график отпусков обязателен для обеих сторон трудового договора.

Если же работник не возражает против того, чтобы взять неоплачиваемый отпуск, то для его корректного оформления работодателю необходимо получить от работника заявление с просьбой предоставить ему такой отпуск, а после издать соответствующий приказ.

Для той же части работодателей, которым необходимо, чтобы работники продолжали выполнять хотя бы часть своих трудовых функций (вне зависимости от того, будет это происходить удаленно или нет), трудовым законодательством предусмотрены следующие возможности: *установление режима неполного рабочего времени и сокращение оплаты при невыполнении норм труда.*

- *Установление режима неполного рабочего времени*

Положения статьи 74 ТК РФ допускают установление режима неполного рабочего времени в тех случаях, когда существует риск массового сокращения работников по причинам, связанным с организационным или технологическим изменением условий труда.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. При этом введение режима неполного рабочего времени может быть применено одновременно с переводом работников на удаленную работу, что позволит и сократить расходы работодателя, и обеспечить функционирование компании с соблюдением принимаемых государственными органами мер.

Для работников же режим неполного рабочего времени также имеет определенные преимущества, поскольку не влечет каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Режим неполного рабочего может быть введен работодателем в одностороннем порядке (то есть без получения согласия работников), но с учетом мнения первичной профсоюзной организации, на срок до шести месяцев. Еще одной обязательной формальностью является уведомление органов службы занятости, которое должно быть направлено работодателем в течение трех рабочих дней после принятия соответствующего решения.

При этом если какие-либо работники будут не согласны с введением режима неполного рабочего времени, трудовой договор с ними может быть прекращен, но с выплатой компенсаций, обычно причитающихся работникам при сокращении.

- *Сокращение оплаты при невыполнении норм труда*

Положениями статьи 155 ТК РФ предусмотрено, что в случае невыполнения работником норм труда или трудовых обязанностей по причинам, не зависящим от работника и работодателя, работник имеет право на сохранение за ним не менее двух третей оклада, рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

Данные правила, с точки зрения размера оплаты, причитающейся работнику, аналогичные нормам о простое, могут быть применены работодателями для сокращения расходов на оплату труда тех работников, которым на данный момент работодатель не может обеспечить полную занятость, но которые продолжают выполнять свои трудовые функции в определенном объеме.



Появились вопросы?

Пишите нам, и мы обязательно оперативно на них ответим

office@maximalegal.ru

Настоящее сообщение носит исключительно информационный характер и не является консультацией или иным результатом оказания юридических услуг. Просим Вас воздержаться от принятия юридически значимых решений, основанных исключительно на данном сообщении, которое по своему характеру не может учитывать всех фактических обстоятельств ведения Вашей деятельности и исчерпывающим образом описывать все относящиеся к Вашему случаю правовые нормы. Любые решения, основанные на данном сообщении, Вы принимаете исключительно на собственный страх и риск и соглашаетесь с тем, что Максима Лигал (ООО) не будет возмещать никакие связанные с этим убытки. При необходимости получения профессиональной помощи по данному вопросу, пожалуйста, свяжитесь с нами с помощью контактов, указанных в настоящем сообщении.