

ВЛИЯНИЕ КОРОНАВИРУСНОЙ ИНФЕКЦИИ НА ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

11 марта 2020 года Всемирная организация здравоохранения объявила пандемию коронавирусной инфекции Covid-19. Тяжелая эпидемиологическая ситуация складывается не только в Китае, Италии, Иране, Южной Корее, Испании и США, но и в других странах.

Меры, предпринимаемые странами по всему миру для сдерживания коронавируса, заключаются во введении карантина, ограничений на ввоз и вывоз продукции, запрета въезда и выезда людей и транспорта.

25 марта 2020 года Президент Российской Федерации в видеообращении к гражданам заявил о необходимости предотвращения быстрого распространения инфекции и объявил следующую неделю нерабочей с сохранением заработной платы. Выходные дни продлятся с 28 марта 2020 года по 05 апреля 2020 года. При этом структуры жизнеобеспечения, в том числе медицинские учреждения, аптеки, магазины, учреждения, обеспечивающие банковские и финансовые расчеты, транспорт и органы власти всех уровней, продолжают свою работу¹. Ожидаем принятия нормативных правовых актов, закрепляющих заявления Президента.

Указанные меры могут влиять как на возможность исполнения работниками своих трудовых обязанностей, так и на возможность исполнения работодателями обязанности по предоставлению работникам работы.

Ограничения в отношении работников

В отношении лиц, прибывших на территорию Российской Федерации из стран, в которых зарегистрированы случаи новой коронавирусной инфекции, установлены требования об информировании о месте проживания (пребывания), особый порядок обращения за медицинской помощью и получения листков нетрудоспособности², а также требования об изоляции на дому на 14 календарных дней со дня прибытия³.

Меры изоляции не применяются к отдельным категориям работников, в том числе водителям автомобилей международного автомобильного грузового сообщения, экипажам воздушных, морских и речных судов, поездным и локомотивным бригадам международного железнодорожного сообщения и др.⁴



Артем Кукин
Партнер, адвокат
a.kukin@infralex.ru



Юлия Еременко
Руководитель практики
Корпоративного права
y.erenko@infralex.ru



Юлия Заскальченко
Адвокат практики
Корпоративного права
y.zaskalchenko@infralex.ru

¹ https://www.kommersant.ru/doc/4301174?utm_campaign=push&utm_source=kommersant

² С 20 марта по 1 июля 2020 года применяются Временные правила оформления листков нетрудоспособности, назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности в случае карантина (утв. Постановлением Правительства РФ от 18.03.2020 № 294), действие которых распространяется на застрахованных лиц, прибывших в Российскую Федерацию с территории стран, где зарегистрированы случаи заболевания новой коронавирусной инфекцией (2019-nCoV), а также на проживающих совместно с ними застрахованных лиц.

³ Пункт 2 Постановления Главного государственного санитарного врача РФ от 18.03.2020 № 7 «Об обеспечении режима изоляции в целях предотвращения распространения COVID-2019», пункты 4.1, 4.2 Указа Мэра Москвы от 05.03.2020 № 12-УМ (ред. от 23.03.2020) «О введении режима повышенной готовности».

⁴ Разъяснения Роспотребнадзора от 23.03.2020 № 02/4745-2020-32.

Дополнительные требования о самоизоляции на дому установлены в отношении проживающих (пребывающих) на территории города Москвы лиц:

- 1) совместно проживающих в период обеспечения изоляции с указанными выше лицами, обязанными соблюдать требования об изоляции на дому (срок самоизоляции – 14 дней либо срок, указанный в постановлениях санитарных врачей)⁵;
- 2) старше 65 лет (срок самоизоляции – с 26 марта 2020 года по 14 апреля 2020 года)⁶;
- 3) имеющих определенные заболевания эндокринной системы, органов дыхания, системы кровообращения, мочеполовой системы, злокачественные образования⁷, трансплантированные органы⁸ (полный перечень заболеваний, требующих соблюдения режима самоизоляции, приведен в Приложении к Указу Мэра Москвы от 05.03.2020 № 12-УМ (ред. от 23.03.2020) «О введении режима повышенной готовности» (далее – «Указ»)) (срок самоизоляции – с 26 марта 2020 года по 14 апреля 2020 года).



Михаил Белов
Юрист практики
Корпоративного права
m.belov@infralex.ru

Предусмотрены исключения для применения мер самоизоляции лиц старше 65 лет или имеющих определенные заболевания: режим самоизоляции может не применяться к руководителям или сотрудникам предприятий, организаций, учреждений или органов власти, чье нахождение на рабочем месте является критически важным для обеспечения их функционирования, работникам здравоохранения, лицам, определенными решением Штаба по мероприятиям по предупреждению завоза и распространения инфекции, вызванной коронавирусом 2019-nCoV, в городе Москве.

Нарушители могут быть привлечены к административной ответственности.

Указанные выше ограничения, а также забота о собственном здоровье способствуют обращениям работников к работодателям для предоставления им отпусков или согласования изменений в условия труда. Работодатели, в отношении которых также действует ряд ограничительных мер, могут предложить работникам указанные ниже механизмы для организации выполнения трудовой функции в период действия ограничительных мер.

При принятии решений в отношении работников старше 65 лет и работников, имеющих заболевания из числа перечисленных в Приложении к Указу, работодателям, осуществляющим деятельность на территории города Москвы, необходимо учитывать, что они обязаны перевести таких работников с их согласия на дистанционную работу или предоставить им ежегодный оплачиваемый отпуск⁹.

Ограничения в отношении работодателей

Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 18.03.2020 № 7 «Об обеспечении режима изоляции в целях предотвращения распространения COVID-2019»

⁵ Пункт 4.3 Указа Мэра Москвы от 05.03.2020 № 12-УМ (ред. от 23.03.2020) «О введении режима повышенной готовности».

⁶ Пункт 5.1 Указа Мэра Москвы от 05.03.2020 № 12-УМ (ред. от 23.03.2020) «О введении режима повышенной готовности».

⁷ Самоизоляция не распространяется на пациентов, отнесенных к третьей клинической группе (в онкологии).

⁸ Пункт 5.1 Указа Мэра Москвы от 05.03.2020 № 12-УМ (ред. от 23.03.2020) «О введении режима повышенной готовности».

⁹ Пункт 6.5 Указа Мэра Москвы от 05.03.2020 № 12-УМ (ред. от 23.03.2020) «О введении режима повышенной готовности».

(п. 3) работодатели обязываются оказывать содействие в обеспечении работникам условий изоляции на дому.

Все работодатели, осуществляющие деятельность на территории города Москвы, должны в том числе обеспечить измерение температуры работникам, не допускать на рабочее место (отстранять от нахождения на рабочем месте) работников, обязанных соблюдать режим самоизоляции, а также работников с повышенной температурой.

Кроме того, при осуществлении деятельности работодатели обязаны соблюдать запреты и ограничения, касающиеся проведения массовых и досуговых мероприятий¹⁰, и иные ограничения в случае их введения.

Для исполнения указанных требований работодатели обязывают работников сообщать о возвращении из стран распространения инфекции, получении постановлений санитарных врачей, принимают иные меры для своевременного выявления работников, подлежащих изоляции, и заболевших работников, а также определяют порядок взаимодействия с работниками при выполнении ими трудовых обязанностей в условиях изоляции.

Пунктом 4 указанного выше Постановления Главного государственного санитарного врача РФ предусмотрено предоставление лицам, обязанным соблюдать режим самоизоляции, листов нетрудоспособности. Работники, получившие такие листки, признаются временно нетрудоспособными и получают соответствующее пособие.

Однако не все работники, обязанные соблюдать режим изоляции, получают листки нетрудоспособности и являются временно нетрудоспособными. При этом не всегда работа по занимаемым такими работниками должностям может выполняться удаленно.

Ниже мы рассмотрим **варианты действий работодателя и работников в зависимости от того, может работа по определенной должности выполняться удаленно (в полном объеме или частично) или нет.**

Вариант 1: работа по должности может выполняться работником в условиях изоляции на дому (удаленно) в полном объеме

Для содействия таким работникам в соблюдении режима изоляции возможен временный переход на удаленную работу.

Как указывают некоторые территориальные органы Роструда, для оформления перехода работников на удаленную работу работодателю достаточно определить перечень таких работников, порядок организации удаленной работы, издать приказ о временном (на период мероприятий, направленных на нераспространение новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV) переводе сотрудников на удаленную работу на дому и ознакомить с ним работников¹¹.

Вместе с тем на сайте электронного сервиса Роструда «Онлайнинспекция.рф» размещена информация о том, что предоставление работникам возможности работы на дому следует оформлять путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору о дистанционной работе¹². Аналогичного подхода придерживается и Федерация независимых профсоюзов России¹³.

В условиях отсутствия единого подхода к оформлению перехода на удаленную работу работодателю требуется принимать решения в отношении конкретных работников (категорий работников), основываясь на положениях Трудового кодекса Российской Федерации (далее –

¹⁰ Пункты 2, 3, 6 Указа Мэра Москвы от 05.03.2020 № 12-УМ (ред. от 23.03.2020) «О введении режима повышенной готовности».

¹¹ <https://git60.rostrud.ru/news/882091.html>

<https://git65.rostrud.ru/news/882066.html>

¹² <https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/questions/viewFaq/1602>

¹³ http://fnpr.ru/n/241/19067.html?fbclid=IwAR1tjrtjnzZzjAFdQ_h8-PR3OvVNMNdKqezPhDOBx4HVJ5naZ5hhkRLrC2g

«ТК РФ»), нормативных правовых актов, устанавливающих меры по сдерживанию распространения инфекции, локальных нормативных актов работодателя и конкретных трудовых договоров.

Независимо от способа оформления перехода на удаленную работу, в случаях, когда работники в полном объеме выполняют работу по должности в условиях изоляции, у работодателя не возникает оснований для выплаты им заработной платы в пониженном размере.

Вариант 2: работа по должности может выполняться работником в условиях изоляции на дому (удаленно) только в части

Если работник, находясь в изоляции, не может в полном объеме выполнять работу по своей должности, то, помимо удаленной работы, для него может быть установлено неполное рабочее время (ст. 93 ТК РФ) на соответствующий срок.

Неполное рабочее время устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

Оплата труда работника в таком случае производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполняемого объема работ.

Вариант 3: работа по должности не может выполняться работником в условиях изоляции на дому (удаленно)

В таком случае работодатель может:

- 1) объявить простой с освобождением работника от необходимости присутствовать на рабочем месте (ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ);
- 2) предоставить работнику с его согласия оплачиваемый отпуск (ст. 114 ТК РФ);
- 3) на основании письменного личного заявления работника предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ);
- 4) предложить работнику временный (на срок до одного года) перевод на должность, работа по которой может выполняться удаленно (ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ);
- 5) перевести работника без его согласия (на срок до одного месяца) на не обусловленную трудовым договором работу (ч.ч. 2, 3 ст. 72.2 ТК РФ).

Обращаем внимание на то, что размер оплаты времени простоя зависит от наличия/ отсутствия вины стороны/ сторон трудового договора (ст. 157 ТК РФ).

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Непосредственной причиной простоя может являться не пандемия сама по себе (как чрезвычайное обстоятельство), а, например, возникновение у конкретного работника обязанности по самоизоляции после его поездки в страну распространения инфекции.

По нашему мнению, если такая поездка работника совершалась после объявления ограничительных мер в рамках служебной командировки, можно говорить о возникновении простоя по вине работодателя. В таком случае время простоя, вызванного самоизоляцией работника, должно быть оплачено в размере не менее 2/3 его средней заработной платы.

Если же работник, зная о требовании последующей самоизоляции, поехал в страну распространения инфекции в отпуск, можно говорить о возникновении простоя по вине работника. В таком случае работодатель не обязан оплачивать время простоя, вызванного самоизоляцией работника.

Работодатель, при наличии у него вакантных или временно свободных должностей, работа по которым может выполняться удаленно, может предложить работнику временный перевод на такую должность (ст. 72.2 ТК РФ).

По общему правилу, такой перевод производится по соглашению сторон трудового договора и производится на срок до одного года, а в случае перевода для замещения временно отсутствующего работника - до его выхода на работу.

Работник также может быть переведен (без его согласия) на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в случае:

- эпидемии для ее предотвращения или устранения ее последствий;
- простоя или необходимости замещения временно отсутствующего работника, если простой или такая необходимость вызваны эпидемией; при этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При переводах, осуществляемых без согласия работника, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ч. 4 ст. 72.2 ТК РФ).

Указанные выше механизмы могут применяться также в случаях отсутствия у работников обязанности по самоизоляции, когда работодатель временно не может предоставить работникам работу, обусловленную трудовыми договорами, в связи с запретами и ограничениями в отношении проведения массовых и иных мероприятий.

Необходимо отметить, что в таких случаях работники менее мотивированы на достижение договоренностей с работодателем, в связи с чем работодатель должен быть готов к односторонним действиям (в частности, к объявлению простоя).

Относительно увольнений:

Обращаем внимание на наличие в ТК РФ следующего основания прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон: наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации (п. 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ).

Согласно п. 14 Указа на территории города Москвы распространение новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV) является в сложившихся условиях чрезвычайным и непредотвратимым обстоятельством, повлекшим введение режима повышенной готовности в соответствии с Федеральным законом от 21 декабря 1994 г. № 68-ФЗ «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера», который является обстоятельством непреодолимой силы.

По нашему мнению, текущая эпидемиологическая ситуация и принятые ограничительные меры могут препятствовать продолжению трудовых отношений, однако каждый такой случай требует тщательной оценки с учетом временного характера ограничительных мер и возможностей преодоления препятствий.

В заключение хотим обратить внимание работодателей на то, что государственные органы намерены пристально следить за соблюдением трудовых прав работников в период пандемии.

«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», - заявил Председатель Правительства Российской Федерации Мишустин М.В. (цитата по ТАСС)¹⁴.

¹⁴ Подробнее на РБК: <https://www.rbc.ru/society/21/03/2020/5e75e3619a79474c3ea1d877>

Вместе с тем в соответствии с выработанной судами позицией именно работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) (абз. 2 п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2).

При таких обстоятельствах, принимая кадровые решения, работодатель должен оценивать их законность, обоснованность и последствия с учетом (в числе прочего) текущей эпидемиологической ситуации и принятых уполномоченными органами мер, направленных на предотвращение распространения коронавирусной инфекции.

Контакты

123112, г. Москва, Пресненская наб., д. 8, стр. 1

Tel: +7 495 653 82 99

E-mail: welcome@infralex.ru

Web: www.infralex.ru



Настоящий информационный бюллетень не является юридической консультацией и/или иной формой правовой помощи адвоката доверителю и составлен исключительно для целей информирования получателя об актуальных изменениях законодательства РФ и развитии правоприменительной практики.

Использование сведений из настоящего бюллетеня применительно к конкретным ситуациям может потребовать разъяснений с учетом соответствующих целей и обстоятельств. Бюро не несет ответственности за неблагоприятные последствия использования настоящего информационного бюллетеня любыми лицами.