В настоящее время возникающие проблемы в трудовом секторе, связанные с надвигающейся угрозой экономического кризиса, могут разрешаться только в рамках постоянно действующих положений трудового законодательства.

С 28.03.2020 по 05.04.2020 были установлены нерабочие дни, которые на данный момент продлены до 30.04.2020 включительно. Органами власти даны отдельные разъяснения по порядку организации трудовых отношений на это время.

Появилось временное нововведение, касающееся трудовых отношений, связанное с обязательным домашним карантином лиц, вернувшихся из заграничной поездки. В остальном никаких специальных норм, государственной поддержки и послаблений для работодателя в период действия режима повышенной готовности не предусмотрено. Нормы трудового права продолжают оставаться ориентированы на защиту работников, как более слабой стороны.

Любое изменение условий выполнения работы, предложенное работодателем, или расторжение трудового договора может происходить только с согласия работника. Какие-либо односторонние инициативы работодателя должны осуществляться только со строгим соблюдением процедуры и выплатой всех причитающихся пособий, компенсаций и пр. Задержки в выплате заработной платы по-прежнему являются неправомерными и наказуемыми (вплоть до уголовной ответственности генерального директора). При этом со стороны государства усилился контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства.

Таким образом, разрешение потенциальных конфликтов с работниками в настоящей ситуации скорее лежит в области человеческого взаимодействия (устное убеждение и согласование).

Ниже приведены различные варианты решений, основные особенности процедуры их воплощения и документального оформления, а также даны рекомендации по организации нерабочей недели. Рекомендации являются общими и в каждой конкретной ситуации необходимо оценивать конкретные фактические обстоятельства, в связи с чем рекомендуем обращаться к специалистам ФБК Право для того, чтобы уже сейчас последовательно выстраивать план действий в сложных ситуациях в рамках трудовых отношений.

**ОРГАНИЗАЦИЯ НЕРАБОЧИХ ДНЕЙ ДО 30.04.2020**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Ситуация** | **Особенности** | **Условия оплаты** | **Документальное оформление** |
| Нерабочая неделя с 30.03.2020 по 03.04.2020  (Указ Президента Российской Федерации от 25 марта 2020 г. № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней»)  Продление установленных нерабочих дней до 30.04.2020 включительно  (Указ Президента Российской Федерации от 02 апреля 2020 г. № 239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» | Указ об установлении нерабочих дней не распространяется на ряд организаций, в том числе медицинских, непрерывно действующих и обеспечивающих население продуктами питания и товарами первой необходимости (более подробный перечень с разъяснениями можно найти в Указе Президента № 239 и Рекомендациях работникам и работодателям в связи с Указом Президента Российской Федерации от 25 марта 2020 года № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней»). Обращаем внимание, что на уровне субъектов данные перечни могли изменяться.  Организации, реализующие товары, входящие хотя бы в одну группу товаров, указанных в перечне непродовольственных товаров первой необходимости, вправе реализовывать товары, не включенные в перечень, что позволяет продолжать работать (Распоряжение Правительства РФ от 27.03.2020 № 762-р).  Согласно разъяснениям Минтруда, если работник с 30 марта по 30 апреля находится в отпуске, то отпуск на эти дни не продлевается.  Можно перевести работников на удаленный режим работы, а если это уже сделано, работники по согласованию с работодателем имеют право продолжать работу в таком режиме в нерабочие дни.  В отдельных субъектах установлена обязанность для организаций и ИП, на которых не распространяется Указ о нерабочих днях, предоставить список сотрудников, которые продолжают работать, работают в дистанционном режиме, временно не работают на условии сохранении зарплаты.  А также обеспечить принятие локальных нормативных актов, устанавливающих стандарт безопасной деятельности организации (индивидуального предпринимателя). | 100% заработной платы  (обычные условия, повышение как в выходные или праздничные дни не производится).  Порядок выплаты не меняется.  Работникам, для которых установлена сдельная оплата, за указанные нерабочие дни выплачивается соответствующее вознаграждение, определяемое локальным нормативным актом работодателя. Если такое вознаграждение не установлено, размер оплаты должен соответствовать тому, который работник получил бы, если бы отработал эти дни полностью. Однако, в отсутствие точных разъяснений, сложно сказать, каким путем пойдет судебная практика в разрешении таких споров. | Генеральный директор издает приказ о нерабочей неделе (для компаний, на которые распространяются «нерабочие дни»).  Работодатели самостоятельно могут установить код для отражения в табеле учета рабочего времени указанный период, учитывая, что он является оплачиваемым.  Перевод на удаленную работу можно оформить путем обмена сканами необходимых документов с последующим оформлением в установленном порядке. |

**ЛОЯЛЬНЫЕ МЕРЫ**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Вариант решения** | **Особенности** | **Условия оплаты** | **Документальное оформление** |
|  | Временный перевод на удаленную работу  Гл. 49.1 ТК РФ | Перевод на работу дистанционно возможен только с согласия работника. | 100% заработной платы (обычные условия). | 1. Дополнительное соглашение к трудовому договору о временном изменении условий договора (с указанием на какой период и как он определится, формы контроля, порядок обмена документами и пр.).  2. Генеральный директор издает приказ о переводе на удаленную работу (с указанием оснований, срока, режима работы), с которым работника необходимо ознакомить под подпись. |
|  | Перевод на условия неполной занятости  Ст. 93 ТК РФ | Перевод на работу с неполной занятостью возможен только с согласия работника. | Неполная заработная плата (в соответствии с согласованным объемом занятости). | 1. Дополнительное соглашение к трудовому договору о временном (или бессрочном) изменении условий договора.  2. Генеральный директор издает приказ об установлении неполного рабочего времени (с указанием оснований, срока, режима работы и порядка оплаты труда), с которым работника необходимо ознакомить под подпись. |
|  | Вынужденный карантин | Согласно Постановлению Главного государственного врача РФ от 18.03.2020 № 7 работники и указу органов государственной власти субъектов РФ, прибывшие из любой точки мира в Россию, должный пройти обязательный домашний карантин сроком 14 дней даже при отсутствии симптомов и отрицательном тесте на COVID-19. Работодатель не имеет права изменять продолжительность и условия карантина.  *Вариант 1* – Обеспечить работнику выплаты по больничным листам.  *Вариант 2* – При согласии работника временно перевести его на удаленную работу (п. 1 настоящей таблицы).  *Вариант 3* – Оформить простой по вине работника с возможностью не выходить на работу (п. 4 настоящей таблицы). Если работник знал о предстоящем карантине и все равно совершил заграничную поездку, и не оформил больничный лист. | Пособия по временной нетрудоспособности оплачиваются за счет средств ФСС[[1]](#footnote-1).  Размер пособия зависит от трудового стажа, но по новым правилам его размер не должен быть ниже МРОТ. | Аналогичное оформление пособий по листкам нетрудоспособности (электронные листки нетрудоспособности) с учетом особенностей, указанных во Временных Правилах оформления листков нетрудоспособности, назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности в случае карантина (утв. Постановлением Правительства РФ от 18.03.2020 № 294).  Необходимо обратить внимание, что в листке нетрудоспособности должен быть указан код «03» (вместо обычного кода «01»). |
|  | Простой  Ст. 157 ТК РФ | На данный момент нет однозначного ответа, можно ли объявлять простой в «нерабочие дни», установленные Указом Президента, так как предусмотрена обязанность работодателя сохранить заработную плату в полном объеме. В ситуации правовой неопределенности объявлять простой не рекомендуется, а в случае объявления сохранить зарплату лучше в полном объеме.  Период простоя является рабочим временем и не относится ко времени отдыха, поэтому в данный период работники обязаны находиться на рабочих местах, но не исполняют рабочие обязанности. Однако работодатель может разрешить своим работникам не выходить на работу на время простоя.  На время простоя работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя. При этом временный перевод осуществляется на срок до 1 года по соглашению сторон (ст. 72.2 ТК РФ). | Если по вине работодателя[[2]](#footnote-2): не менее 2/3 средней заработной платы.  Если по независящим обстоятельствам[[3]](#footnote-3): не менее 2/3 тарифной ставки, оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя.  Простой по вине работника[[4]](#footnote-4) не оплачивается. | 1. Генеральный директор должен издать приказ о дате начала и продолжительности вынужденного простоя и ознакомить с ним под роспись работника. В том числе, в приказе может быть предусмотрено, что работник может не выходить на работу в этот период.  2. Факт простоя (время, причины возникновения) и его оплата оформляются отметками в табеле учета рабочего времени.  3. Если производство останавливается полностью, в течение трех рабочих дней с момента принятия такого решения необходимо уведомить органы службы занятости. |
|  | Изменение трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда  (ст. 74 ТК РФ) | Изменение трудового договора возможно без согласия работника.  Изменений условий труда должно быть связано с организационными или технологическими изменениями, например, с изменениями в технике и технологии производства, с совершенствованием рабочих мест, со структурной реорганизацией производства. Сами по себе условия пандемии не могут рассматриваться как указанные изменения.  Инициированные работодателем изменения трудового договора не могут затрагивать условия, определяющие трудовую функцию работника.  Работодатель вправе в одностороннем порядке (с учетом мнения профсоюза) ввести режим неполного рабочего времени, если изменение организационных или технологических условий труда может повлечь массовое увольнение работников.  Указанная процедура изменения трудового договора достаточно длительная, поэтому в условиях пандемии может быть не актуальна. | Могут быть изменены система и размеры оплаты труда в зависимости от новых условий. | 1. Генеральный директор издает приказ о вводимых по истечении срока уведомления изменениях в трудовой договор с указанием причин, послуживших изменению определенных сторонами условий трудового договора. 2. Уведомление о предстоящем изменении работников (под подпись), по общему правилу не менее чем за два месяца. 3. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу) в данной местности. 4. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК) 5. При согласии работника оформляется дополнительное соглашение к трудовому договору. На его основании издается приказ об изменении определенных сторонами условий трудового договора. |
|  | Временный перевод на другую работу в условиях эпидемии  (ст. 72.2 ТК РФ) | В исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, в частности, в случае эпидемии, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.  Если при переводе на другую работу в случае необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника работник должен будет выполнять работу более низкой квалификации, то такой перевод возможен лишь с письменного согласия работника.  Например, часть медицинских организаций на территории г. Москвы перепрофилируются для оказания медицинской помощи пациентам с подтвержденным диагнозом новой коронавирусной инфекции COVID-19 или с подозрением на нее (Распоряжением Правительства РФ от 02.04.2020 № 844-р).  Обращаем внимание, что в случае спора на работодателя будет возложена обязанность доказать наличие обстоятельств, с которыми закон связывает возможность временного перевода. | Оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. | 1. Руководитель издает приказ по форме №Т-5 или № Т-5а с указанием причины перевода. Поскольку в данном случае основание для перевода имеет принципиальное значение, приказ должен быть подкреплен соответствующими документами. 2. В отдельных случаях необходимо получить письменное согласие работника и заключить дополнительное соглашение к трудовому договору. |

**РАДИКАЛЬНЫЕ МЕРЫ**

(Обращаем внимание, что на данный момент государство осуществляет повышенный контроль за ситуацией на рынке труда. Массовые увольнения и сокращения могут стать основанием для проведения проверок, несмотря на мораторий на проверки малого и среднего бизнеса. В связи с этим рекомендуется в текущей ситуации применять более лояльные меры)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Вариант решения** | **Особенности** | **Условия оплаты** | **Документальное оформление** |
|  | Неоплачиваемый отпуск  Ст. 128 ТК РФ | Работник может быть отправлен в неоплачиваемый отпуск только по собственному желанию. | 0%  либо частичная компенсация по договоренности. | Обычное оформление отпуска без сохранения заработной платы по заявлению работника. |
|  | В счет очередного оплачиваемого отпуска  Ст. 114 ТК РФ | Работник может быть отправлен в очередной оплачиваемый отпуск только по собственному желанию. | Отпускные по обычным условиям. | Обычное оформление оплачиваемого отпуска по заявлению работника. |
|  | Вынуждение к увольнению  Ст. 78 и ст. 80 ТК РФ | Увольнение может быть оформлено по собственному желанию работника либо по соглашению сторон. | 0%  либо частичная компенсация по договоренности | Обычное оформление прекращения трудового договора по инициативе работника или по соглашению сторон. |
|  | Сокращение штата  П. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ | Действующим законодательством предусмотрен перечень отдельных категорий лиц, которые не могут быть уволены вследствие сокращения штата[[5]](#footnote-5). Нельзя также увольнять по сокращению штата сотрудников, которые находятся на больничном или в отпуске. | Выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохранение среднего месячного заработка на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия), в исключительных случаях в течение 3 месяцев. | 1. Издание генеральным директором приказа о сокращении. 2. Уведомление о предстоящем сокращении работников (под подпись), службы занятости и профсоюзного органа (при наличии) по общему правилу не менее чем за два месяца. 3. Предложение работнику иной подходящей вакансии. 4. Оформление увольнения в стандартном порядке в случае отсутствия вакансий или отказа работника от предлагаемой вакансии. |
|  | Ликвидация организации  П.1 ч.1 ст. 81 ТК РФ | При ликвидации работодатель увольняет всех лиц без исключения. Компания полностью прекращает свою деятельность. | Выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохранение среднего месячного заработка на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия), в исключительных случаях в течение 3 месяцев. | 1. Уведомление об увольнении работников (под подпись), службы занятости и профсоюзного органа (при наличии) по общему правилу не менее чем за 2 месяца. 2. Оформление увольнения в стандартном порядке. |

1. При этом работодателю необходимо предоставлять в ФСС сведения, необходимые для начисления пособия, в течение 2 рабочих дней с момента получения запроса ФСС или с момента получения от застрахованного лица номера листка нетрудоспособности [↑](#footnote-ref-1)
2. Например, контрагент не поставил необходимые товары, и работники не могут продолжать работу; сорвался контракт; стало мало клиентов и пр. [↑](#footnote-ref-2)
3. Например, не работает общественный транспорт; помещение закрыли из-за заражения сотрудника коронавирусом; ввели официальный карантин (касается учреждений, которые приостанавливают работу в связи с отменой массовых мероприятий, и тп.), работник должен пройти обязательный домашний карантин, при этом не оформил больничный. [↑](#footnote-ref-3)
4. Например, работник поехал в другую страну, зная о предстоящем по возращении карантине. [↑](#footnote-ref-4)
5. Женщины, которые находятся в отпуске по уходу за ребенком (ст. 265 ТК РФ); беременные женщины; женщины, имеющие детей до трех лет; одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет); другие лица, воспитывающие детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) без матери (ст. 261 ТК РФ).Сокращение несовершеннолетних является допустимым условно: для этого необходимо получить согласие соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (не относится к ситуации ликвидации предприятия). [↑](#footnote-ref-5)