

Ольга: Здравствуйте! Скажите, пожалуйста, возможно ли прекращение трудовых отношений в связи с эпидемией (п. 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ)? Статья 83 регулирует вопрос прекращения трудовых отношений по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Вот такое прекращение в связи с эпидемией возможно? Спасибо.

Ответ Ирины Скворцовой, CMS:

Для того чтобы увольнение работников по п. 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ могло быть признано правомерным, работодатель должен доказать наличие причинно-следственной связи между наступлением соответствующих чрезвычайных обстоятельств и увольнением работников.

Иными словами, необходимо обосновать, что непосредственно эпидемия коронавируса препятствует продолжению трудовых отношений. Найти такое обоснование, по нашему мнению, непросто.

Приостановление деятельности компаний и объявление «нерабочих дней» в связи с эпидемией являются временными обстоятельствами, которые прямо не препятствуют продолжению трудовых отношений с работниками после снятия ограничений. Отсутствие денежных средств для выплаты заработной платы в связи с приостановлением деятельности компаний также не будет признано достаточным основанием для увольнения работников по п. 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ.

Кроме того, остается открытым вопрос, является ли, например, указ мэра Москвы от 14.03.2020 № 20-УМ «О внесении изменений в указ мэра Москвы от 05.03.2020 № 12-УМ» признанием распространения новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV) чрезвычайным обстоятельством для целей увольнения работников по п. 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ в г. Москве.

Иван: Добрый день! Подскажите, как правильно ознакомить работников с переводом на удаленный режим работы.

Ответ Валерия Федорева, CMS:

На мой взгляд, в связи с отсутствием специального правового регулирования удаленный режим работы в период «нерабочих дней» может быть установлен как приказом работодателя, так и дополнительным соглашением сторон. Однако для целей минимизации рисков работодателя, в том числе риска отказа работника от продолжения работы в удаленном режиме в период «нерабочих дней», я бы рекомендовал работодателям использовать второй вариант, то есть на этот период заключать с работниками соответствующие дополнительные соглашения к трудовым договорам.

Сергей: Добрый день! То есть организации, на которые не распространяется указ президента, могут в общем порядке сокращать, вводить простой и неполный рабочий день?

Ответ Валерия Федорева, CMS:

Организации, на которые не распространяется указ президента о «нерабочих днях», имеют право продолжать свою работу в обычном режиме, при условии соблюдения санитарных правил. Соответственно, по моему мнению, данные организации в период «нерабочих дней» имеют право в порядке, установленном трудовым законодательством, вводить режим простоя, сокращать персонал и вводить режим неполного рабочего времени с обязательным предоставлением работникам соответствующих гарантий и компенсаций.

Анастасия Егорова: Добрый день. Можно сейчас заключить соглашение о расторжении трудового договора по соглашению сторон с августа 2020 года?

Ответ Валерия Федореева, CMS:

Да, можно. В период «нерабочих дней» можно не только заключить с работником соглашение о прекращении трудового договора, но и уволить работника по этому основанию. При этом хотелось бы напомнить, что волеизъявление работника на заключение соглашения о прекращении трудового договора должно быть осознанным и добровольным. Принуждение к заключению соглашения не допускается.

Наталья: Добрый день, правильно ли я услышала, что все плановые проверки отменены в отношении работодателей? Например, проверка выполнения условий квотирования рабочих мест для инвалидов и молодежи будет отменена, если она просто в плане?

Это вопрос к И. И. Шкловцу.

Ольга: Коллеги, прошу прощения про назойливость, мне очень нужно мнение коллег по вопросу применения ст. 83 ТК РФ.

Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

1) призыв работника на военную службу...

6) смерть работника...

7) 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.

Вот такое основание для прекращения трудовых отношений возможно в связи с эпидемией, которую мы наблюдаем сейчас? Спасибо!

См. ответ И. Скворцовой на первый вопрос выше.

Татьяна: Добрый день! Если сотрудник увольняется по собственному желанию или соглашению сторон, но организация не работает, офис закрыт, как ему выдать трудовую книжку? Переход на электронные трудовые еще не осуществлен. Организация может сделать финальный расчет. Проблема только с физической выдачей документов работнику. Спасибо!

Ответ Валерия Федорева, СМС:

В соответствии с разъяснениями Минтруда, в период «нерабочих дней» допускается прекращение трудового договора как по соглашению сторон, так и по собственному желанию работника. Однако в том случае, если организация полностью приостановила свою деятельность в офисе, то для оформления увольнения необходимо, чтобы соответствующие подразделения работодателя (отдел кадров и бухгалтерия) в этот период продолжали функционировать в удаленном режиме. В этом случае оформление увольнения с соблюдением требований ст. 84.1 ТК РФ будет технически возможно.

Как я понял, с финальным расчетом у работодателя не возникает никаких сложностей. Для соблюдения двух других обязательных требований ст. 84.1 ТК РФ, а именно доведения до работника под роспись приказа об увольнении и выдачи ему трудовой книжки, работодателю следует выполнить следующие действия.

Во-первых, в связи с невозможностью довести приказ о прекращении трудового договора до работника под роспись на приказе необходимо поставить соответствующую отметку. Во-вторых, поскольку выдать работнику в день увольнения трудовую книжку на руки невозможно, то работодателю необходимо направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Такое уведомление можно направить, например, «Почтой России», которая сейчас продолжает работу. Если у работника отдела кадров нет возможности отправить уведомление из почтового отделения, то воспользоваться услугами почты можно сейчас дистанционно, вызвав сотрудника почты на дом. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Екатерина: Добрый день! На предприятии применяется окладно-премиальная система оплаты труда. С 01.04.2020 по 06.04.2020 в ООО объявлены нерабочие дни. С 07.04.2020 сотрудники начали работать как дистанционно, так и вызываться на работу исходя из производственной необходимости.

В каком размере должна быть начислена заработная плата сотрудникам в период с 01.04.2020 по 06.04.2020: исходя из среднего заработка или из расчета «оклад + премия» (величина непостоянная, зависит от выполненного объема работ в текущем месяце)

И в каком размере должна быть начислена заработная плата сотрудникам в период с 07.04.2020 по 30.04.2020: оклад за фактически отработанное время + премия? Спасибо!

Ответ Ирины Скворцовой, CMS:

За период с 01.04.2020 по 06.04.2020 работники имеют право на выплату им оклада пропорционально указанному периоду.

Что касается премии, то ее выплата, по нашему мнению, будет зависеть от того, каким образом она урегулирована в трудовых договорах с работниками и ваших локальных нормативных актах.

Например, если согласно внутренним документам компании премия является негарантированной выплатой, которая выплачивается только при достижении определенных условий, сверх выработки нормы (таких как перевыполнение плана, достижение определенного показателя по выручке и т. д.), то выплата такой премии за период с 01.04.2020 по 06.04.2020 может быть необязательной.

Если же выплата премии в вашей компании обязательна уже при выработке работником всех дней полностью и выполнении установленной нормы труда, то согласно разъяснениям Минтруда такая премия должна быть выплачена работникам и за нерабочие дни с 01.04.2020 по 06.04.2020.

В период с 07.04.2020 по 30.04.2020, когда работники выполняли свою работу полностью либо дистанционно, либо на своих рабочих местах, они имеют право на выплату им заработной платы в обычном порядке, как это предусмотрено трудовыми договорами и локальными нормативными актами.

Для того чтобы дать более точный ответ, необходимо изучать ваши внутренние документы.

Иван: В случае отказа работника от работы в режиме неполного рабочего времени по ст. 74 как следует прекращать трудовые отношения: по сокращению или по п. 7 ст. 77 ТК?

Ответ Валерия Федореева, CMS:

При отказе работника от работы в режиме неполного рабочего времени прекращение трудовых отношений производится по сокращению численности или штата работников, то есть по пункту 2 части первой ст. 81 ТК РФ, с предоставлением соответствующих гарантий и компенсаций.

Галина: Добрый день. Может ли работник, который переведен на дистанционную работу и приступил к дистанционной работе, в одностороннем порядке отказаться от выполнения трудовых обязанностей с переходом на режим нерабочих дней?

Ответ Валерия Федореева, CMS:

Насколько я понял, речь в этом вопросе идет о ситуации, когда работник в период «нерабочих дней», введенных указом президента, сначала приступил к выполнению своих должностных обязанностей удаленным способом, но потом решил в

одностороннем порядке отказаться от такой удаленной работы. В этом случае возможны два варианта.

В первом случае, когда стороны согласовали удаленную работу в период «нерабочих дней» в дополнительном соглашении к трудовому договору, нужно руководствоваться ст. 72 ТК РФ. Она не допускает одностороннего изменения условий трудового договора работником без согласия работодателя. Соответственно, если работник подписал дополнительное соглашение об удаленной работе в «нерабочие дни», то отказаться от ее выполнения в одностороннем порядке он уже не может.

Во втором случае, когда режим удаленной работы в «нерабочие дни» был введен лишь кадровым приказом, а дополнительное соглашение с работником не заключалось, то работник имеет право в одностороннем порядке отказаться от продолжения работы в удаленном режиме в этот период.

Aida: *Добрый день. Если не можем уволить сотрудника по собственному желанию, так как офис не работает, нужно ли платить зарплату за период с даты увольнения по 6 мая? А если до 6 мая мы не можем ему трудовую книжку выдать, не будут ли потом сотрудники требовать компенсацию за задержку трудовой? Ведь, может быть, сотрудник хотел устроиться в другое место или встать на биржу труда.*

Ответ Валерия Федорева, СМС:

Если работодатель в период «нерабочих дней» полностью приостановил работу в офисе, а работник подал заявление об увольнении по собственному желанию в указанный период, то увольнение по этому основанию допускается. Оформить такое увольнение можно при условии, что в этот период соответствующие подразделения (отдел кадров и бухгалтерия) работодателя продолжают свою работу в удаленном режиме.

Оформление увольнения в «нерабочие дни» производится с соблюдением правил ст. 84.1 ТК РФ. То есть в день увольнения с работником производится финальный расчет. Расчет может быть произведен бухгалтером организации как удаленным способом, так и непосредственно из офиса компании. Например, в Москве посещение офиса бухгалтером для целей расчета заработной платы прямо разрешено указом мэра Москвы. Далее, в связи с невозможностью довести приказ о прекращении трудового договора до работника под роспись на приказе работодателем ставится соответствующая отметка. Что касается трудовой книжки, то, поскольку в связи с отсутствием работника выдать ему трудовую книжку в день увольнения невозможно, работодателю следует направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Такое уведомление работник отдела кадров может направить из отделения «Почты России» или дистанционно, вызвав сотрудника почты на дом. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Если компания-работодатель полностью приостановила свою деятельность в период «нерабочих дней», то есть соответствующие подразделения работодателя,

отвечающие за оформление прекращения трудовых отношений (отдел кадров, бухгалтерия), не функционируют даже в удаленном режиме, то в этом случае у работодателя отсутствует возможность принять соответствующее заявление работника. Соответственно, в этом случае увольнение работника по собственному желанию в этот период также не производится до момента окончания режима «нерабочих дней» или возобновления отделом кадров работодателя работы удаленным способом. Трудовые отношения работника с компанией в этот период продолжаются. Заработная плата сохраняется в полном объеме.

Сергей: Добрый день! Клиенты есть, но работа их остановлена, соответственно, отсутствует денежный поток, к МП и СП не относимся, не обеспеченные товаром кредиты брать нет смысла. Как сохранить специалистов? Зарплата из бюджета тоже должна быть обеспечена товаром, а при отсутствии работы это не обеспеченные товаром деньги.

Это вопрос к представителям бизнеса.

Татьяна: Как обмениваться документами с работником, если офис закрыт и никто из работников не может прийти в офис?

Ответ Валерия Федорева, CMS:

В этом случае я рекомендую вам заключить дополнительное соглашение к трудовому договору с работником и определить в нем порядок обмена документами. Например, вы можете согласовать с работником обмен электронными образами документов (сканы) с последующим их оформлением в установленном порядке.

Екатерина: При оформлении приказа о дистанционной работе и ознакомлении работника с ним необходимо ли дополнительное соглашение?

Ответ Валерия Федорева, CMS:

На мой взгляд, само по себе дополнительное соглашение к трудовому договору для целей формализации удаленного характера работы в этот период не является обязательным. В связи с отсутствием специального правового регулирования удаленный режим работы в период «нерабочих дней» может быть установлен как дополнительным соглашением, так и приказом работодателя. При этом в случае оформления удаленной работы приказом необходимо не просто довести его до работника, но и получить от работника согласие на продолжение работы в удаленном режиме.

Однако я бы все же рекомендовал работодателям использовать вариант с дополнительным соглашением. Это позволит работодателю снизить свои риски. Например, после заключения такого соглашения работник не сможет в

одностороннем порядке отказаться от продолжения работы в удаленном режиме в период «нерабочих дней».