



КонсультантПлюс

Статья: Увольнение в
период карантина. ТОП-5
спорных ситуаций
(Жученко С.)
("Кадровая служба и
управление персоналом
предприятия", 2020, N 9)

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

www.consultant.ru

Дата сохранения: 24.11.2020

УВОЛЬНЕНИЕ В ПЕРИОД КАРАНТИНА. ТОП-5 СПОРНЫХ СИТУАЦИЙ

За время пандемии новой коронавирусной инфекции и связанных с ней неблагоприятных явлений в финансово-экономической сфере между работниками и работодателями возникло немало споров. Кому-то из сотрудников "срезали" премиальные выплаты, кого-то "добровольно-принудительно" перевели на полставки. А кого-то вообще уволили. Проанализируем судебную практику и разъяснения Роструда по поводу законности расторжения трудовых договоров в этот сложный период по различным основаниям. Специалисты кадровой службы смогут проверить, все ли их действия были законными и оценить риски в случае споров с работниками. А если разбирательство в суде уже идет - подкрепить свою позицию дополнительными аргументами, проверенными на практике. Или, наоборот, пойти с конфликтным сотрудником на мировую с минимальными для работодателя потерями.

Ситуация 1. Увольнение из-за форс-мажора

Примечание. См. статьи "[Увольнение без давления](#): как мотивировать работника уволиться законными методами" в N 7, 2020, на с. 58, и "[Как быть с работниками](#) в условиях COVID-19" в N 5, 2020, на с. 11.

В ТК РФ есть [норма](#), в соответствии с которой **при наступлении форс-мажорных обстоятельств трудовой договор подлежит прекращению**. Пр процитируем ее полностью:

Фрагмент документа. [Пункт 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ](#)

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

<...>

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;

<...>

Многие компании посчитали, что распространение коронавируса - это типичный форс-мажор. Тем более что в процитированной [норме](#) встречается слово "эпидемия". А раз так, то они имеют полное право прекратить трудовые договоры с работниками. Вот только судебная практика показала, что такая логика ошибочна. Рассмотрим характерное дело и разберем аргументы обеих сторон спора.

Судебная практика. Известная авиакомпания прекратила трудовой договор с одним из своих работников по [п. 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ](#). В обоснование такого решения она привела сразу несколько аргументов.

Во-первых, аэропорты большинства стран оказались закрыты. Из-за этого авиакомпания

полностью прекратила международные перевозки. В таких условиях подразделение, в котором работал сотрудник, уже не могло выполнять свои функции. Во-вторых, в Москве [Указом](#) Мэра от 05.03.2020 N 12-УМ "О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера" с последовавшими изменениями и дополнениями был введен режим повышенной готовности из-за распространения коронавируса. Введение такого режима компания не могла предполагать, даже при всей осмотрительности. Таким образом, по мнению работодателя, чрезвычайные обстоятельства были налицо.

Вот только суд с этими доводами не согласился. Режим чрезвычайной ситуации в Москве никто не вводил, эпидемию официально не объявляли. *По сути, имел место временный простой. А он основанием для прекращения трудового договора не является.* В итоге сотрудник был восстановлен в должности, с компании взыскали зарплату за время вынужденного прогула, компенсацию морального вреда и расходов на представителя (решение Видновского городского суда Московской области от 26.05.2020 по делу N 2-3066/2020).

Примечание. См. статьи "[Работник восстановлен: основания и спорные вопросы](#)" и "[Работник восстановлен на работе: пошаговая инструкция для работодателя](#)" в N 2, 2019, на с. 20 и 58.

Вывод из рассмотренного дела можно сделать только один: **распространение коронавируса - не форс-мажор в понимании оснований для расторжения трудовых договоров. Прекращать договоры из-за введения ограничительных мер**

нельзя (п. 6 приложения к письму Роструда от 09.04.2020 N 0147-03-5). А если компания все-таки сделала это, и сотрудник не согласен с увольнением, лучше решить спор миром.

Ситуация 2. Увольнение за проступок

Еще одна распространенная ситуация во время пандемии - увольнение работника "по статье". Например, за прогул или неоднократное неисполнение трудовых обязанностей (п. 5 и 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). У многих кадровых специалистов возникал вопрос: можно ли уволить работника по этому основанию во время пандемии?

Здесь все зависит от того, продолжала ли функционировать компания во время самоизоляции. Если нет, то уволить сотрудника, естественно, нельзя <1>. Когда же организация продолжала работать в обычном режиме, увольнение законно. Аналогично с сотрудниками, переведенными на "удаленку": их увольнение во время действия "ковидных" ограничений ничем не отличается от увольнения в "докарантинный" период (письмо Роструда от 09.04.2020 N 0147-03-5).

<1> **Вопросы-ответы** Минтруда по организации работы и соблюдению прав работников в период нерабочей недели (<https://mintrud.gov.ru/employment/54>).

Примечание. См. статьи "**Когда работники обжалуют дисциплинарные взыскания**" в N 1, 2017, на с. 57, и "**На что нужно обратить внимание** при увольнении за прогул: обзор практики" в N 11, 2016, на с. 64.

Мнение. Наталья Свистунова, юрист, главный

редактор журнала "Кадровая служба и управление персоналом предприятия"

Отдельно стоит остановиться на увольнении дистанционного работника за прогул. Практика показывает, что обосновать прогул "дистанционщика" (особенно, если он не длительный) может быть непросто. Ведь работодателю нужно доказать в суде, что сотрудник не находился в рабочее время на определенном месте (например, по месту жительства, где он удаленно трудится). Так, в апелляционном [определении](#) Волгоградского областного суда от 23.03.2018 по делу N 33-3223/2018 было указано, что в актах об отсутствии сотрудника на рабочем месте без уважительных причин нет доказательств отсутствия истца на рабочем месте по месту жительства. Факт отсутствия не может подтверждать то, что сотрудник не отвечал на телефонные звонки и не перезванивал, а также не предоставлял в электронном виде еженедельные отчеты. Сами акты составлялись по месту нахождения работодателя, а не на рабочем месте истца, куда представители работодателя не выезжали. На этом основании увольнение было признано незаконным, а истец восстановлен на работе.

Конечно, некоторые работодатели устанавливают на компьютерах дистанционных сотрудников специальное программное обеспечение, контролирующее их активность. Оно в течение дня с определенной периодичностью делает скриншоты рабочего экрана, производит постоянный автоматический мониторинг рабочего времени (какие программы сотрудник запускает, какие сайты посещает, какие поисковые запросы делает), учитывает звонки, встречи, мониторит передвижение и пр. С таким автоматизированным контролем оспорить увольнение за прогул сотруднику будет сложнее.

Но стоит ли рисковать и увольнять дистанционного сотрудника за прогул, если можно уволить его по инициативе работодателя по более "безопасному" дополнительному основанию - ч. 1 ст. 312.5 ТК РФ? Для этого в трудовом договоре необходимо предусмотреть дополнительные основания увольнения дистанционного работника, например в случае неоднократного (два и более раз) несоблюдения формы отчета или несдачи в оговоренный срок отчета по итогам работы и пр. Чтобы уволить по этому основанию, необходимо подробно и четко сформулировать все условия в трудовом договоре с работником.

Еще один практический вопрос, который возникает у работодателей в связи с пандемией после отмены дистанционной работы: можно ли уволить сотрудника за прогул после отмены дистанционной работы и уведомления об этом, если сотрудник отказывается выходить на работу в офис и продолжает работать удаленно? Роструд в аналогичной ситуации пояснил <2>, что если срок выполнения дистанционной работы истек, работник должен выйти на работу в офис. Однако работодатель должен учитывать рекомендации Роспотребнадзора и обязательные для исполнения требования уполномоченных органов госвласти РФ, субъектов РФ и органов местного самоуправления, установленные в рамках введения режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации и зафиксированные в соответствующих нормативных правовых актах. Как отметили чиновники: если "работодатель игнорирует вышеуказанные рекомендации и требования, работник вправе отказаться от выполнения работы, которая угрожает его жизни и здоровью". Поэтому, если работник по этой причине отказывается от выполнения работ,

работодатель обязан предоставить ему другую работу на время устранения такой опасности. Если другой работы у работодателя по объективным причинам нет, то сотрудник отправляется в простой с оплатой этого времени в соответствии с ТК РФ (ст. 220 ТК РФ). Если же требования на местах отменены и ограничения сняты, то у работника нет оснований для отказа выйти на работу с удаленки.

<2> онлайнинспекция.рф/questions/view/131972.

Ситуация 3. Увольнение из-за неудачного испытания

Примечание. См. статьи "[Устанавливаем работнику испытание грамотно](#)" в 11, 2017, на с. 48, и "[Четыре спорные ситуации при увольнении по результатам испытания](#)" в N 12, 2016, на с. 50.

Здесь можно применить тот же подход. Уволить сотрудника из-за неудовлетворительного результата испытания при приеме на работу (ст. 71 ТК РФ) в принципе можно. Но только если во время введенных ограничительных мер организация продолжала работать. Если же сотрудник не работал из-за "карантинных выходных", проверить его квалификацию было невозможно. А значит, и уволить его по причине не прохождения испытательного срока нельзя.

Минтруд разделяет такой подход. В организациях, на которые распространяется режим нерабочих дней, и где работники не работают, оформление прекращения трудовых отношений в этот период также не осуществляется, считают в ведомстве <3>. Поэтому, если компания за время выходных

уволит сотрудника с испытательного срока, есть большой риск, что работник вернется в компанию через суд. Если такой спор возник, лучше удовлетворить требования сотрудника добровольно.

<3> **Вопросы-ответы** Минтруда по организации работы и соблюдению прав работников в период нерабочей недели (<https://mintrud.gov.ru/employment/54>).

Ситуация 4. Увольнение по соглашению сторон

На первый взгляд здесь можно использовать ту же логику, что и в двух предыдущих ситуациях. Однако на самом деле это не так. Закон не запрещает прекращать трудовые отношения в период противокоронавирусных ограничений. Даже если сотрудник находился в режиме нерабочих дней, объявленных Президентом РФ. В п. 7 приложения к письму Роструда от 09.04.2020 N 0147-03-5 четко сказано: "В период действия Указа о нерабочих днях для неработающих сотрудников расторжение трудовых договоров возможно <...> по соглашению сторон <...>".

Примечание. См. **статью** "Увольнение по соглашению сторон: что говорит суд" в N 3, 2017, на с. 20.

Выходит, если компания и сотрудник заключили соглашение о расторжении трудового договора в указанное время, работник едва ли сможет восстановиться.

Примечание. Имейте в виду, что в некоторых случаях суд восстанавливал на работе беременных

сотрудниц, уволившихся ранее по соглашению сторон. Подробнее об этом мы писали в [статье](#) "Увольнение беременной сотрудницы: можно, нужно, нельзя" в N 6, 2016, на с. 36.

Ситуация 5. Сокращение

Еще один спорный вопрос, который задают многие кадровики: законно ли сокращение во время карантинных ограничений? Ответ на него однозначно утвердительный. Закон не запрещает сокращать численность или штат в этот период. Но необходимо учесть, что уведомить сотрудников о предстоящем сокращении в общем случае нужно как минимум за два месяца ([ч. 2 ст. 180 ТК РФ](#)). В связи с этим возможны два варианта:

- решение о сокращении принято до введения ограничений, а срок увольнения в связи с сокращением наступает во время объявленных нерабочими дней. В этом случае компания должна была перенести дату увольнения на ближайший рабочий день [<4>](#) (в общем случае этим днем было 12 мая 2020 г.);

- решение о сокращении принято во время действия ограничений, а дата увольнения наступает после их окончания. В этом случае никаких особенностей нет: дата расторжения трудового договора определяется в обычном порядке.

[<4> Вопросы-ответы](#) Минтруда по организации работы и соблюдению прав работников в период нерабочей недели (<https://mintrud.gov.ru/employment/54>).

Примечание. См. статьи "[Ошибки работодателей](#)"

при увольнении в связи с сокращением" в N 2, 2017, на с. 44, и "Уведомление о сокращении: формулировки, которые помогут в споре с работниками" в N 10, 2019, на с. 11.

К сведению. Напомним, что в период объявленных нерабочих дней принять решение и сократить численность или штат можно было только при наличии согласия работника на досрочное увольнение с выплатой денежной компенсации. Объяснение простое: карантин длился меньше двух месяцев (с 30 марта по 11 мая 2020 г.), отведенных на информирование о сокращении.

С. Жученко
Ведущий консультант
АО "АСН-консалтинг"

Подписано в печать

24.08.2020

Документ предоставлен [КонсультантПлюс](#)