Статья: Работодателям на заметку: что делать в связи с карантинными мероприятиями (Иванова А., Агаева Е.) ("Банковское обозрение. Приложение "FinLegal", 2020, N 1)

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

www.consultant.ru

Дата сохранения: 01.12.2020

"Банковское обозрение. Приложение "FinLegal", 2020, N 1

РАБОТОДАТЕЛЯМ НА ЗАМЕТКУ: ЧТО ДЕЛАТЬ В СВЯЗИ С КАРАНТИННЫМИ МЕРОПРИЯТИЯМИ

В связи с последними событиями, связанными с карантинными мероприятиями, работодатели вынуждены оперативно реагировать на новые вызовы.

Многие растерялись и не знают, как и какие неотложные меры принять, как позаботиться о здоровье сотрудников, о сохранении рабочих мест, о минимизации финансовых потерь и в то же время не нарушить закон. Как оказалось, трудовое законодательство многие вопросы просто не регламентирует или делает это без учета особенностей и критичности ситуации. Чтобы помочь им, мы подготовили дайджест самых актуальных вопросов, связанных с принятием мер по изоляции работников.

Обязан ли работодатель перевести работников на дистанционную работу?

По состоянию на 24.03.2020 у работодателей в Москве и Московской области есть обязанность не допускать на рабочее место лиц двух категорий:

1) вернувшихся из государств - членов Европейского союза, США, Украины и ряда других стран в течение 14 дней со дня возвращения в Россию (лица на карантине);

2) лиц старше 65 лет и лиц с заболеваниями эндокринной системы (инсулинозависимый сахарный

диабет), органов дыхания, систем кровообращения и другими заболеваниями, поименованными в перечнях (группа риска) <1>.

<1> Приложение 1 к Указу Мэра Москвы от 05.03.2020 N 12-УМ в ред. Указа Мэра Москвы от 23.03.2020 N 26-УМ "Перечень заболеваний, требующих режима самоизоляции", Приложение к Постановлению губернатора Московской области от 12.03.2020 N 108-ПГ в ред. Постановления губернатора Московской области от 23.03.2020 N 136-ПГ.

В отношении группы риска режим самоизоляции вводится с 26.03.2020 по 14.04.2020 и может не применяться, если работник занимает руководящую должность и его нахождение на рабочем месте является критически важным <2>.

<2> Пункт 6.4 Указа Мэра Москвы от 05.03.2020 N 12-УМ в ред. Указа Мэра Москвы от 23.03.2020 N 26-УМ; п. 2, 4 Постановления губернатора Московской области от 12.03.2020 N 108-ПГ в ред. Постановления губернатора Московской области от 23.03.2020 N 136-ПГ.

Остальные регионы пока требуют изолировать только лиц на карантине, а предложения о переводе на работу из дома остальных сотрудников носят рекомендательный характер <3>.

<3> Пункты 1.9, 2.3, 3.2.1 Постановления главного государственного санитарного врача по городу Санкт-Петербургу N 2 от 16.03.2020.

Каким образом оформляется дистанционная работа?

Работодатель может предложить сотрудникам работать из дома. ТК РФ предусматривает получение письменного согласия работника на дистанционную работу, поскольку это является изменением существенных условий труда. Такое согласие может быть выражено в соглашении к трудовому договору.

Однако ТК РФ не учитывает текущей ситуации, когда перевод на работу удаленно является вынужденным и осуществляется в интересах защиты жизни, здоровья. Многие работодатели не смогут оперативно подготовить персонифицированные соглашения и подписать их с каждым работником, особенно если речь идет о большом количестве сотрудников либо если работник из группы риска не может доехать до офиса или дойти до почты.

Полагаем, что в сложившихся условиях контролирующие органы не будут считать работодателей нарушившими закон и не будут привлекать их к ответственности, поскольку приоритетом будет являться обеспечение работников безопасными условиями труда (ст. 212 ТК РФ). В случае вопросов проверяющих органов компании могут, в частности, ссылаться на ст. 2.7 КоАП РФ (крайняя необходимость).

В связи с этим перевод на дистанционную работу можно оформить:

1) путем отправления соглашения к трудовому договору по электронной почте и получения сканированной копии за подписью работника или получения согласия по почте либо

2) путем издания локального нормативного акта (приказа), с которым работники могут быть ознакомлены под роспись или иными способами:

- направление на корпоративную рабочую почту и подтверждение ознакомления в ответном письме или электронной отбивкой;

- проведение конференц-звонка, прочтение вслух приказа и фиксация работодателем в акте телефонограммы.

Как оплачивается дистанционная работа?

Наиболее простым вариантом является сохранение прежнего уровня заработной платы и требование от работника выполнения трудовых обязанностей в установленные для компании часы работы удаленно. Если работодатель намерен задействовать работников неполное рабочее время с пропорциональной оплатой, то обязательно заключение письменного соглашения, на котором работник поставит свою подпись. Такое решение нельзя принять на основании приказа как одностороннего акта волеизъявления работодателя или путем получения согласия работника по электронной почте.

Как оплачивается обязательная самоизоляция для лиц на карантине?

Если человек прибыл из стран с риском

распространения коронавирусной инфекции, то он обязан обеспечить самоизоляцию на дому. Таким работникам необходимо оформить листок нетрудоспособности по временным правилам, которые действуют с 20.03.2020 по 01.07.2020 только для карантина и только в отношении приехавших из-за границы и совместно проживающих с ними лиц <4>.

<4> Постановление Правительства Российской Федерации от 18.03.2020 N 294 "Об утверждении временных правил оформления листков нетрудоспособности, назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности в случае карантина".

Больничные оформляются электронно через сайт ФСС РФ https://fss.ru/ при наличии аккаунта на портале Госуслуг. Заявку на выдачу больничного можно подать не только за себя, но и за другого застрахованного лица с его согласия. В этой связи компаниям рекомендуется проинформировать работников о важности наличия учетной записи на портале Госуслуг и возможности в нее оперативно зайти (необходимо проверить актуальные логин, пароль и телефон для двухфакторной аутентификации).

Форма подачи заявления - свободная. То есть система даст сохранить и отправить любое обращение, если у застрахованного нет какой-то информации или документа. После обращения лицо должно получить звонок для уточнения информации в течение двух суток.

Полагаем, что работодатель имеет право требовать от лиц на карантине обоснования отсутствия на рабочем месте в виде предоставления листка нетрудоспособности. Если работник не предоставил

документ, то работодатель имеет право не оплачивать ему время отсутствия со ссылкой на ч. 3 ст. 155 ТК РФ.

Напоминаем, что нетрудоспособный сотрудник не обязан выполнять трудовые обязанности и не может быть уволен по инициативе работодателя.

Как оплачивается больничный лицам на карантине?

Карантин является специальным основанием нетрудоспособности, при котором первые три дня оплачивает ФСС РФ, а не работодатель <5>.

<5> Пункт 3 ст. 3 Федерального закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством".

В соответствии с временными правилами ФСС РФ оплачивает больничный за первые семь дней нетрудоспособности в течение одного рабочего дня со дня получения от страхователя документов для назначения такого пособия; за последующие семь дней нетрудоспособности - в течение одного календарного дня со дня окончания такой нетрудоспособности. Оплата за больничный придет работнику по выбору на карту "МИР", на указанный банковский счет или почтовым переводом.

Страхователь должен оперативно (в течение двух рабочих дней) реагировать на запросы из ФСС РФ, поэтому работодателям надо проверить, имеются ли ресурсы для взаимодействия с ФСС РФ в столь сжатые сроки.

Размер пособия по временной нетрудоспособности зависит от среднего дневного заработка работника и страхового стажа работы и имеет максимальный размер 2 301 рубль 37 копеек за день болезни. Оснований для сохранения за работником его фактического заработка по месту работы нет. Однако работодатели могут добровольно принять такое решение.

Что делать с работниками из группы риска?

Таким работникам нет оснований открывать листок нетрудоспособности, поэтому работодатель должен с ними договариваться, предложив им выбрать между дистанционным режимом работы и ежегодным оплачиваемым отпуском.

Нахождение в отпуске может быть выходом не только для группы риска, но и для лиц на карантине, поскольку их доход может быть выше по сравнению с пособием по нетрудоспособности. Этот вариант также хорош для тех, у кого имеется большое количество дней неиспользованного отпуска, а рабочий процесс не позволяет выбрать эти дни. Отправить работников в оплачиваемый отпуск вне графика можно только с их согласия.

Однако помните о том, что оплата отпуска производится не менее чем за три дня до его начала (ч. 9 ст. 136 ТК РФ). Поэтому при оплате отпускных день в день рекомендуется сразу оплатить пени за задержку выплаты за три дня (ч. 1 ст. 236 ТК РФ). Особые обстоятельства или крайняя необходимость здесь не помогут, потому что закон обязывает работодателей выплатить такую компенсацию при любой задержке и вне зависимости от наличия вины (ч. 2 ст. 236 ТК РФ).

В большинстве случаев эта сумма незначительна. Если, например, сумма отпускных составляет 100 тыс. рублей, то ответственность работодателя за трехдневную просрочку - всего 120 рублей.

Что делать, если работник не может работать удаленно, а деятельность компании приостановлена?

Многие работники не имеют возможности работать удаленно, когда деятельность их организаций приостановлена (сады, школы, театры, музеи). Это может коснуться и производств. В этом случае компании необходимо издать приказ о введении простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника (ч. 2 ст. 157 ТК РФ). Это время оплачивается в размере не менее 2/3 должностного оклада работника.

ТК РФ позволяет уволить работников вне зависимости от имеющихся у них гарантий при наступлении чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений, если такие обстоятельства признаны решением Правительства РФ или органом государственной власти субъекта РФ (п. 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ). В настоящее время такие обстоятельства официально не наступили, но компании рекомендуется заранее продумать свои действия и проработать варианты документов (например, предложить работникам выбор между увольнением и переходом на работу в условиях неполного рабочего времени с пропорциональным уменьшением заработка на неопределенный срок).

Какие меры предпринять в отношении работников, посещающих рабочие места?

От всех организаций требуется обязательная дезинфекция контактных поверхностей во всех помещениях в течение дня; использование оборудования по обеззараживанию воздуха, наличие запаса дезинфицирующих средств рекомендованы <6>.

<6> Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 13.03.2020 N 6.

Остальные указания необходимо проверять в нормативных актах конкретного региона. Например, в Москве, Московской области и Санкт-Петербурге работодателей обязывают измерять температуру тела работникам.

10.03.2020 Роскомнадзор разъяснил особенности использования тепловизоров работодателями, подтвердив, что от работников не требуется согласие на измерение температуры, поскольку меры связаны с определением возможности выполнения трудовых функций. Работники и посетители должны быть надлежащим образом уведомлены о проведении измерений, в связи с чем ведомство рекомендует размещать на входе в организацию соответствующее объявление <7>.

<7> Разъяснения Роскомнадзора "Особенности использования тепловизоров работодателями - операторами персональных данных - с целью предотвращения распространения коронавируса" от 10.03.2020.

Также приняты рекомендации работодателям по

мерам защиты. Например, в Санкт-Петербурге работодателям рекомендовано организовать распределение работников по группам, каждой из которых перерыв для отдыха и приема пищи предоставляется в разные периоды времени в течение рабочего дня (рабочей смены) <8>.

<8> Пункт 7.7 Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2020 N 121, введен Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 24.03.2020 N 156 "О внесении изменений в Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2020 N 121".

Как работники могут злоупотреблять своими правами?

Работники могут расценить дистанционную работу как незапланированный отпуск. Мы полагаем, неисполнение сотрудниками трудовых обязанностей на дому дает основание на введение простоя и потерю 1/3 заработка.

Также не рекомендуется увольнять работников за прогул в ближайшие месяцы при возможности оформления листка нетрудоспособности в упрощенном порядке без детальной проверки того, действительно ли лицо проживает с гражданином, вернувшимся из-за рубежа, или нет.

Какие решения работодателя
могут иметь негативные последствия?

Представляется, что работодатели будут нести ответственность за полную или частичную невыплату заработной платы без законных на то оснований, за

принуждение работников согласиться на невыгодные для них условия работы, а также за попытки нарушения неприкосновенности частной жизни своих сотрудников (контроль или запрет передвижений вне рабочего места, при этом возможна рекомендация работодателя работникам об ограничении передвижений), требование предоставлять чрезмерную информацию о состоянии здоровья себя и близких, а также за дискриминацию (т.е. создание в условиях пандемии преимуществ одним работникам и ограничение в правах других, независимо от деловых качеств).

А. Иванова
Руководитель
практики трудового
и миграционного права
АБ "Егоров, Пугинский,
Афанасьев и партнеры"

Е. Агаева
Советник,
руководитель
практики слияний и поглощений
и корпоративного права
АБ "Егоров, Пугинский,
Афанасьев и партнеры"

Подписано в печать

04.08.2020

Документ предоставлен КонсультантПлюс