



ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ПАО «САРАТОВСКИЙ НПЗ»
НЕФТЕГАЗСТРОЙПРОФСОЮЗА РОССИИ



ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬНОСТЬ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ

САРАТОВ 2020



СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
I. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ОБСТОЯТЕЛЬСТВАМ, НЕ ЗАВИСЯЩИМ ОТ ВОЛИ СТОРОН	4
II. СОКРАЩЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ, ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ	5
III. НЕПОЛНЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ (СМЕНА) И (ИЛИ) НЕПОЛНАЯ РАБОЧАЯ НЕДЕЛЯ НА СРОК ДО ШЕСТИ МЕСЯЦЕВ	6
IV. УДАЛЕННЫЙ РЕЖИМ РАБОТЫ	6
V. ПРОСТОЙ	8





ВВЕДЕНИЕ

Постановлением Правительства РФ от 31.01.2020 N 66 "О внесении изменения в перечень заболеваний, представляющих опасность для окружающих" коронавирусная инфекция (2019-nCoV) была внесена в перечень заболеваний, представляющих опасность для окружающих.

Поскольку основным сдерживающим фактором для распространения коронавирусной инфекции является социальная изоляция, во всех странах принимаются меры, направленные на прекращение работы организаций, в которых собирается большое количество людей либо высок риск заражения воздушно-капельным путем (образовательные, спортивные, досуговые организации, бассейны, фитнес-залы).

В этой связи интересным и с практической, и с научной точки зрения является вопрос о "подготовленности" трудового законодательства Российской Федерации к текущей ситуации.



I. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ОБСТОЯТЕЛЬСТВАМ, НЕ ЗАВИСЯЩИМ ОТ ВОЛИ СТОРОН

Пунктом 7 ст. 83 ТК РФ предусмотрено, что наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, **эпидемия** и другие чрезвычайные обстоятельства), может являться основанием для прекращения трудового договора.

Это основание для прекращения трудового применяется, если наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений, признано решением Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации. **В отсутствие такого решения применение данного основания для прекращения трудового договора по п. 7 ст. 83 ТК РФ является незаконным.**

Отметим при этом определенное несовпадение терминологии и процедур признания обстоятельств чрезвычайными между п. 7 ст. 83 ТК РФ и другими федеральными актами, в частности Федеральным конституционным законом от 30.05.2001 N 3-ФКЗ "О чрезвычайном положении" и Федеральным законом от 21.12.1994 N 68-ФЗ "О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера".

Так, в соответствии со ст. 1 Федерального конституционного закона от 30.05.2001 N 3-ФКЗ "О чрезвычайном положении" чрезвычайное положение означает такой особый правовой режим деятельности органов государственной власти, органов местного самоуправления, организаций независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, их должностных лиц, общественных объединений, который допускает отдельные ограничения прав и свобод граждан Российской Федерации, иностранных граждан, лиц без гражданства, прав организаций и общественных объединений, а также возложение на них дополнительных обязанностей.

Однако, во-первых, чрезвычайное положение на всей территории Российской Федерации или в ее отдельных местностях вводится указом Президента РФ с незамедлительным сообщением об этом Совету Федерации и Государственной Думе, а в ст. 83 ТК РФ упоминается решение Правительства РФ, а во-вторых, в перечне мер и временных ограничений, применяемых при введении чрезвычайного положения, отсутствует прямое указание на возможность прекращения трудовых договоров с работниками (ст. 11 Федерального конституционного закона от 30.05.2001 N 3-ФКЗ "О чрезвычайном положении").



II. СОКРАЩЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ, ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ

Пунктом 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ предусмотрено такое основание для увольнения работника по инициативе работодателя, как сокращение численности или штата работников организации или индивидуального предпринимателя. Оно применяется при принятии работодателем решения о прекращении деятельности определенных структурных подразделений и (или) работников. Однако по ряду причин становится невозможным применение механизмов, заложенных в трудовом законодательстве в части сокращения численности в рассматриваемой ситуации. В числе таких причин следует назвать:

1. Временный характер социальной изоляции. Несмотря на отсутствие четких прогнозов в части прекращения угрозы заражения COVID-19, ситуация с распространением вируса рассматривается как временная. Сокращение же численности (штата) носит постоянный характер, кроме того, быстрое принятие других работников вместо увольняемых традиционно рассматривается как обстоятельство, свидетельствующее о фиктивном, неправомерном проведении работодателем этой процедуры.

2. Организационные сложности, связанные с проведением процедуры сокращения численности (штата). Сокращение численности (штата) - одна из самых сложных процедур в трудовом законодательстве, связанная с увольнением работников. Все работники должны быть персонально и под роспись предупреждены о предстоящем увольнении не менее чем за два месяца до увольнения, сокращение этого срока допускается только с согласия работника (ст. 180 ТК РФ). В сочетании с фактором временной изоляции работодатель может предположить, что распространение инфекции закончится раньше, чем срок предупреждения работника о сокращении численности (штата).

3. Финансовые затраты. При проведении процедуры сокращения численности (штата) каждый высвобождаемый работник, помимо заработной платы за период предупреждения, получает в случае дальнейшего нетрудоустройства выходное пособие за два месяца после увольнения (в исключительных случаях пособие выплачивается и за третий месяц после увольнения) (ст. 178 ТК РФ). Указанные положения трудового законодательства направлены на защиту прав работника, потерявшего работу по инициативе работодателя, однако работодатель может не иметь финансовой возможности удовлетворить потребности работников именно в связи с временным спадом производства или временным прекращением текущей деятельности.



При этом сохраняется угроза, что работодатели, неспособные провести процедуру сокращения численности или штата работников организации цивилизованным, законным образом, будут принуждать работников к увольнению по собственному желанию либо по соглашению сторон, что приведет к нарушению их трудовых прав.

III. НЕПОЛНЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ (СМЕНА) И (ИЛИ) НЕПОЛНАЯ РАБОЧАЯ НЕДЕЛЯ НА СРОК ДО ШЕСТИ МЕСЯЦЕВ

Статьей 74 ТК РФ предусмотрено введение работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев. Такой режим должен предотвратить массовое увольнение работников при изменении организационных или технологических условий труда.

Однако, несмотря на открытый перечень причин, которые относятся к причинам организационного и технического характера в целях введения режима неполного рабочего времени, ни распространение новой инфекции, ни временные финансовые трудности компании, связанные с уменьшением объемов производства, к таковым отнести нельзя.

Кроме того, режим неполного рабочего времени не решает вопрос с полной социальной изоляцией, так как работники продолжают ездить на работу на общественном транспорте и общаться друг с другом на работе.

IV. УДАЛЕННЫЙ РЕЖИМ РАБОТЫ

В действительности целям обеспечения социальной изоляции отвечает удаленный режим работы. В настоящее время большое количество работников имеют возможность удаленного доступа к ресурсам компаний (электронной почте, информационным базам, отчетам и т.д.) из дома с помощью личных устройств и сети Интернет.

Однако проблема с быстрым введением удаленного режима работы заключается в том, что в настоящее время такой режим трудовым законодательством напрямую не предусмотрен.

Положения ТК РФ о дистанционной работе (гл. 49.1), на которые часто ссылаются при обсуждении этого вопроса, описывают несколько иной вид



занятости, связанный с постоянным выполнением работы вне места нахождения работодателя и с использованием для выполнения работы информационно-коммуникационных технологий.

Правовые нормы, закрепляющие особенности правового регулирования труда надомников (гл. 49 ТК РФ), также не могут быть применены в рассматриваемой ситуации, так как надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет (ст. 310 ТК РФ). **Надомник производит некую продукцию**, чего нельзя сказать об офисных работниках.

Однако несовпадение понятия удаленной работы и дистанционной занятости не помешало сослаться на возможность применения положений гл. 49.1 ТК РФ в таких актах, как Рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по действиям социальных партнеров, работников и работодателей в условиях предотвращения распространения коронавирусной инфекции в Российской Федерации, информация Федерации независимых профсоюзов России от 17.03.2020. В некоторых актах и разъяснениях официальных органов исполнительной власти говорится, что ТК РФ допускает организацию работы на дому, но ссылка на норму закона не приводится.

Однако не все работодатели смогут воспользоваться таким режимом работы в силу специфики выполняемой работником производственной функции, требующей постоянного присутствия на рабочем месте.

Кроме того, абсолютно игнорируется то обстоятельство, что перевод работника на удаленную работу, по аналогии с изменением определенных сторонами условий трудового договора, должен производиться с согласия работника, который может и не согласиться с введением такого режима либо не иметь возможности работать из дома в связи с отсутствием компьютера, устойчивого подключения к сети Интернет, а также в связи с определенными семейными обстоятельствами (наличие малолетних детей, тяжелобольных родственников) и т.д. В настоящее время такое согласие работника будет вынужденным как обусловленное необходимостью соблюдать режим самоизоляции, введенный и не снятый до настоящего времени во многих субъектах Российской Федерации.



V. ПРОСТОЙ

В случае, когда работа не может быть выполнена удаленно на дому или работник не дал свое согласие на удаленный режим работы, но объем производимой продукции не востребован, работодатели могут применить нормы ТК РФ о простое.

Под простоем понимается временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера (ст. 72.2. ТК РФ). При этом статьей 157 ТК РФ предусмотрено, что 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.

Необходимость уменьшения социальных контактов в связи с угрозой пандемии и ухудшением эпидемиологической обстановки, несомненно, следует признать обстоятельством, не зависящим от воли работодателя и работника.

Поэтому в некоторых случаях использование норм о простое возможно.

Однако есть причина, по которой введение простоя в условиях распространения коронавирусной инфекции может негативным образом сказаться на правах работника:

Многие работодатели внедрили системы оплаты труда, основанные на сочетании постоянной (должностной оклад и компенсационные выплаты в случаях, предусмотренных законодательством) и переменной части (стимулирующие выплаты и надбавки). При этом соотношение постоянной и переменной части устанавливается работодателем таким образом, чтобы в некоторых случаях не выплачивать переменную часть, но не нарушать ст. 37 Конституции РФ и ст. 133 ТК РФ. **В этой связи оплата времени простоя в размере не менее 2/3 должностного оклада позволит работодателю минимизировать свои расходы в сложной финансовой ситуации** (если действительно причиной спада производства явилось распространение на определенной территории COVID-19), однако неблагоприятным образом скажется на положении работника.

Таким образом, хотелось бы отметить, что готового решения в ситуации, когда обществу требуется кратковременная социальная изоляция, подходящего для всех работодателей (независимо от их производственных особенностей), трудовое законодательство пока не предлагает. Возможно, сложившаяся ситуация приведет к изменению и упрощению трудового законодательства в части введения режима удаленной работы, уменьшения сроков и расширения оснований для введения режима неполного рабочего времени, уменьшения периода предупреждения о сокращении численности (штата).



В этой связи важно помнить, что основной задачей трудового законодательства является создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и интересов государства. Ситуация с распространением новой коронавирусной инфекции - и вызов для нашего общества, и одновременно возможность по-новому взглянуть на определенные правовые модели взаимодействия между работником и работодателем.

Вопрос о расширении полномочий работодателя по "быстрому и дешевому" высвобождению работников при возникновении финансовой неустойчивости в деятельности компаний в связи с кризисными явлениями экономики поднимается с завидной регулярностью и так же регулярно отвергается как законодателем, не желающим сокращать предусмотренный трудовым законодательством объем прав работника, так и юридической наукой. Выразим надежду, что и распространение новой коронавирусной инфекции не приведет к глобальному пересмотру заложенных в ТК РФ прав и обязанностей работников, но позволит по-новому оценить имеющийся баланс интересов работников и работодателей.