

## КОРОНАВИРУСНАЯ ИНФЕКЦИЯ (2019-nCoV) И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Пандемия коронавируса наибольшее влияние оказывает на регулирование трудовых отношений.

У работодателей и работников все больше возникает вопросов о том: возможно ли работодателю не допускать сотрудников на работу; как оплачивать карантин; что делать с остальными работниками и как выплачивать заработную плату.

В данной рассылке мы постараемся ответить на все эти вопросы, с учетом информации, имеющейся по состоянию на 18.03.2020.

### 1. Можно ли рассматривать пандемию коронавируса, как форс-мажорное обстоятельство в рамках трудовых отношений?

В трудовом законодательстве не закреплено понятие «обстоятельства непреодолимой силы» и отсутствует право работодателя не выплачивать заработную плату при наступлении обстоятельств непреодолимой силы.

При этом, в настоящий момент **отсутствует единая политика** по вопросу о том в каком размере и как следует осуществлять оплату труда работникам, в связи с введением режима повышенной готовности, карантина или чрезвычайной ситуации. Это связано с тем, что ситуация является нестандартной и однозначного ответа пока нет.

**Таким образом, компания не вправе просто прекратить работу, отправить сотрудников на карантин и не выплачивать работникам заработную плату.**

### 2. Обязанности работодателя в отношении работников в условиях повышенной готовности.

В соответствии последними актами органов власти работодатели обязаны<sup>1</sup>:

- обеспечить измерение температуры тела работникам на рабочих местах с **обязательным отстранением от нахождения на рабочем месте лиц с повышенной температурой;**

- оказывать работникам содействие в обеспечении соблюдения режима самоизоляции на дому;

- при поступлении запроса Управления Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по городу Москве **незамедлительно представлять информацию о всех контактах заболевшего** новой коронавирусной инфекцией (2019-nCoV) в связи с исполнением им трудовых функций;

- обеспечить проведение **дезинфекции помещений**, где находился заболевший;

- **не допускать на рабочее место** и (или) территорию организации работников из числа граждан, прибывших с Китайской Народной Республики, Республики Корея, Исламской республики Иран, США, Украины, Республики Беларусь, государств-членов Европейского союза и иных стран, а также работников, в отношении которых приняты постановления санитарных врачей об изоляции.

**Таким образом, работодатель вправе отстранить или не допускать на работу сотрудников с признаками заболевания.**

<sup>1</sup> [Указ мэра Москвы от 16.03.2020 №21-УМ](#), Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2020 № 121; Постановление Губернатора Московской области от 16.03.2020 № 126-ПГ.;

### 3. Варианты действий работодателя.

Несмотря на существующую неопределенность, существует несколько самых вероятных сценариев для действий работодателя.

#### 3.1. Разъяснения Правительства РФ

Правительством РФ и Координационным советом при Правительстве по борьбе с распространением новой коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации были озвучены основные направления действий и перечень необходимых мер, в том числе, по урегулированию трудовых отношений в сложившейся ситуации.

Более того, 17.03.2020 Правительством РФ совместно с Центральным банком РФ опубликован документ «О мерах по обеспечению устойчивости экономического развития»<sup>2</sup>, согласно которому **«Ключевым среднесрочным фактором обеспечения стабильности доходов населения является сохранение занятости и бесперебойности выплат заработных плат. Правительство примет решение о соответствующих выплатах по больничным оказавшимся на обязательном карантине».**

Таким образом, официально все организации на территории Москвы, Московской области и в других регионах продолжают работу. Не предусмотрены полная приостановка работы и направление всех сотрудников на карантин.

**Все дальнейшие разъяснения и план действий, ориентировочно, будут опубликованы на сайте Правительства РФ до конца недели.**

#### 3.2. Перевод на дистанционную работу:

Согласно ст. 72.2. Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) работодатель **в случае эпидемии** и в случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, может перевести работника без его согласия на срок до одного месяца **на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя.**

**Следовательно, работодатель вправе в одностороннем порядке перевести работника на дистанционную работу.**

Однако при этом **рекомендуем** установить локальным нормативным актом:

- Категории работников, которых переводят на дистанционную работу;
- Гарантии на время дистанционной работы;
- Срок перевода на дистанционную работу;
- Порядок работы и взаимодействия сотрудников (каналы связи);
- Правила и возможность посещения офиса;
- Возможность использования общественного транспорта;
- Наличие/отсутствие отчетности;
- Правила пользования офисной техникой и/или личной техникой;
- Учет и компенсация расходов на интернет трафик и иные нужды.

Оплата труда при дистанционной работе осуществляется в том же порядке, как и обычная заработная плата **и не ниже среднего заработка по прежней работе** (ч. 4 ст. 72.2. ТК РФ).

Отметим, что Министерством труда и социальной защиты РФ были опубликованы «Методические рекомендации по режиму труда органов государственной власти, органов

<sup>2</sup> <http://government.ru/news/39183/>

местного самоуправления и организаций с участием государства»<sup>3</sup>. В данных рекомендациях достаточно полно прописан перечень возможных действий работодателя, который можно применить и к организациям, без участия государства.

**Таким образом, работодатель вправе перевести часть или всех работников на дистанционную работу.**

### 3.3. Простой:

Простой – временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера, вызванный чрезвычайными обстоятельствами, в том числе эпидемией (ст. 72.2. ТК РФ).

При простое возможен перевод работника без его согласия на срок до 1 месяца на не обусловленную трудовым договором работу.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, **оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки**, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст. 157 ТК РФ).

При этом **рекомендуем** работодателям:

- Зафиксировать факт простоя;
- Оформить соответствующий приказ с указанием: причин простоя; сроков простоя, перечня работников, которые не будут работать; порядка и размера оплаты простоя; порядка работы остальных работников;
- Проинформировать всех работников о причине и сроках простоя;
- Оформить листки (акты) простоя в свободной форме на каждого сотрудника;
- Письменно сообщить в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о полной приостановке производства. В случае, если работа приостанавливается частично, то сообщать в службу занятости не нужно.

**Таким образом, при выявлении факта о том, что организация не может в полной мере осуществлять деятельность в связи с эпидемией, и экономически выгодно временно не осуществлять деятельность, работодатель временно вправе частично или полностью приостановить работу.**

### 3.4. Карантин работника, который оказался носителем коронавируса:

Работнику в связи с карантином (при условии, что работник контактировал с инфекционным больным или у которого выявлено бактерионосительство) за все время его отстранения от работы выплачивается пособие по временной нетрудоспособности.

Если карантину подлежат дети в возрасте до 7 лет, посещающие дошкольные образовательные организации, или другие члены семьи, признанные в установленном порядке недееспособными, пособие по временной нетрудоспособности выплачивается застрахованному лицу (одному из родителей, иному законному представителю или иному члену семьи) за весь период карантина (ч. 6 ст. 6 Федерального закона от 29.12.2006 №255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»).

Отметим, что Правительство утвердило особый порядок оформления и назначения выплат лицам, которые находятся на карантине, после возвращения из стран, где

<sup>3</sup> <https://rosmintrud.ru/docs/1367>

зарегистрированы случаи заболевания коронавирусом, а также проживающим совместно с ними.<sup>4</sup>

В остальных случаях пособие по временной нетрудоспособности выплачивается в следующем порядке (ч.1 ст. 7 Федерального закона от 29.12.2006 №255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»):

- лицу, имеющему страховой стаж 8 и более лет, - 100 процентов среднего заработка;
- лицу, имеющему страховой стаж от 5 до 8 лет, - 80 процентов среднего заработка;
- лицу, имеющему страховой стаж до 5 лет, - 60 процентов среднего заработка.

**Несмотря на несколько вариантов действий работодателя, рекомендуем воздержаться от поспешных мер до опубликования официальной информации от Правительства РФ либо выбрать один из предложенных нами вариантов.**

Если у вас возникли какие-либо вопросы по изложенной информации, мы с удовольствием на них ответим. Будьте здоровы и берегите себя!

19 марта 2020 г.

С наилучшими пожеланиями,

Адвокатское Бюро «Юрлов и партнеры»

Текст настоящей рассылки находится по адресу: <http://www.yurlov.ru/bureau/press/references/mailing/>

<sup>4</sup> <http://static.government.ru/media/files/u0etB3X0FS4aAKAZdW2ID3lyq8pH52yc.pdf>