

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ В МОСКВЕ С 12.10.2020

06.10.2020 внесены поправки в Указ Мэра г. Москвы от 08.06.2020 № 68-УМ «Об этапах снятия ограничений, установленных в связи с ведением режима повышенной готовности» (далее – Указ Мэра г. Москвы № 68-УМ) и Указ Мэра г. Москвы от 05.03.2020 № 12-УМ «О введении режима повышенной готовности» (далее – Указ Мэра г. Москвы № 12-УМ). С 12.10.2020 работодатели обязаны каждую неделю направлять информацию о сотрудниках, переведённых на дистанционную форму работы.

В данной рассылке мы ответим на чаще всего возникающие у работодателей вопросы в связи с принятыми изменениями.

I. Что делать, если организация зарегистрирована в Москве, а сотрудники работают в Московской области?

В соответствии с п. 11 Указа Мэра г. Москвы № 68-УМ работодатели, **осуществляющие деятельность на территории Москвы**, обязаны осуществить перевод на дистанционный режим работы следующих работников и исполнителей по гражданско-правовым договорам в период с 05.10.2020 по 28.10.2020:

- не менее 30% всех работников;
- всех работников старше 65 лет,
- работников, имеющих хронические заболевания, [перечень которых определен Департаментом здравоохранения города Москвы](#).

Отметим, что для работодателей Московской области отсутствуют требования о переводе сотрудников на дистанционную работу.

Информацию о сотрудниках, переведённых на дистанционную форму работы, работодатель обязан направить через портал www.mos.ru. Информация направляется по [форме](#), утверждённой Указом Мэра г. Москвы № 12-УМ и Указом Мэра г. Москвы № 68-М.

Исходя из разделов формы и положений Указов Мэра г. Москвы № 12-УМ и № 68-М, работодатель подаёт данные только о сотрудниках, которые работают на территории г. Москвы.

Таким образом, если организация зарегистрирована на территории г. Москвы, а большая часть сотрудников осуществляют трудовую деятельность на территории Московской области, то в форме вы указываете информацию только в отношении сотрудников, находящихся в Москве.

II. Что делать, если сотрудники работают по графику сокращённой рабочей недели?

Как уже отмечалось выше, работодатели, **осуществляющие деятельность на территории Москвы**, обязаны осуществить перевод на дистанционный режим работы 30% работников и исполнителей по гражданско-правовым договорам в период с 05.10.2020 по 28.10.2020.

То есть необходимо, чтобы в офисе ежедневно находилось не более 70% всех сотрудников, вне зависимости от режима рабочего времени.

Фактически допустим перевод и большего количества сотрудников на дистанционную работу.

Следовательно, сотрудник, которому установлен неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, может осуществлять работу дистанционно в установленные рабочие дни и время, если характер его работы позволяет осуществлять трудовую функцию вне территории работодателя.

III. В Указе Мэра сказано о переводе на дистанционный режим работы работников (исполнителей по гражданско-правовым договорам). Как это понимать: переводить всех работников, в т.ч. работающих по трудовым договорам, или только исполнителей по гражданско-правовым договорам?

Переводить на дистанционный режим работы необходимо не менее 30 процентов от общего количества работников, как работающих по трудовому договору, так и исполнителей по гражданско-правовому договору.

IV. Что делать, если работник отказывается от перевода на дистанционную работу?

Согласно ст. 72.2. Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) работодатель в случае эпидемии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведён без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

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

При отказе сотрудника, переведённого на дистанционную работу, ознакомиться с приказом о переводе необходимо составить акт об отказе от ознакомления под подпись с приказом.

При этом работодатель вправе не пускать сотрудника, переведённого на дистанционную работу, в офис.

V. Можем ли мы указать, что на дистанционном режиме работы находятся сотрудники, которые фактически находятся на больничном или в отпуске?

Из Указа Мэра прямо не следует, от какого именно количества работников необходимо отсчитывать 30 процентов: от всех числящихся в организации или от фактически осуществляющих трудовую функцию.

Исходя из того, что целью данной нормы является сокращение числа людей на рабочих местах и в общественном транспорте, полагаем, что необходимо исчислять 30% от числа сотрудников, фактически осуществляющих трудовую деятельность.

Таким образом, при установлении численности сотрудников, подлежащих переводу на дистанционную форму работы, не учитываются работники, находящиеся в отпуске или на больничном.

VI. Что будет, если не предоставить информацию в органы власти, но приказ по компании будет исполнен?

В соответствии с п. 11.3. Указа Мэра г. Москвы №68-УМ еженедельное предоставление в электронном виде сведений о лицах, переведённых на дистанционную работу, является обязанностью работодателя.

Согласно п. 11.4. Указа Мэра г. Москвы №68-УМ за непредставление в установленном порядке соответствующих сведений либо представление недостоверных сведений работодатель подлежит привлечению к административной ответственности по ст. 20.6.1 КоАП РФ (невыполнение правил поведения при чрезвычайной ситуации или угрозе её возникновения).

Таким образом, в случае если в компании выполняются все требования по переводу части сотрудников на дистанционную работу, но данные по организации не были переданы, то организацию могут привлечь к административной ответственности в виде штрафа.

VII. Можно ли заменять сотрудников на удалённой работе в течение рабочей недели и как это оформлять?

В приказе о переводе сотрудников на дистанционную работу вы можете указать, что порядок осуществления работниками трудовой деятельности в дистанционной форме будет определяться на основании утверждённого графика.

Трудовое законодательство и Указы Мэра г. Москвы не содержат каких-либо ограничений или запретов по возможности совмещения работы на стационарном рабочем месте и в дистанционной форме.

Однако, если работодатель планирует привлекать сотрудника к работе на стационарном рабочем месте, то необходимо исключить сведения о таком работнике из поданной формы через портал www.mos.ru.

По состоянию на 12.10.2020 в личном кабинете работодателя можно вносить изменения в ранее направленные данные. Но есть вероятность, что эту функцию могут заблокировать, и новые данные на протяжении недели нельзя будет вносить, так как информацию о дистанционных работниках работодатели обязаны подавать еженедельно в понедельник.

Поэтому рекомендуем составить еженедельный график дистанционной работы, чтобы не изменять уже направленные данные.

VIII. Что делать, если в компании нет сотрудников?

На официальном Интернет-сайте Мэра Москвы есть разъяснения по данному вопросу¹:

«Если для осуществления предпринимательской деятельности создана организация или ИП без работников, перевод директора или ИП на дистанционный режим работы не требуется. Предоставлять данные по установленной форме в этом случае не нужно.

Если в организации или ИП есть только один работник, с которым заключён трудовой договор, или исполнитель по гражданско-правовому договору, для соблюдения требований Указов Мэра Москвы его требуется перевести на дистанционный режим работы. Сведения по работнику необходимо предоставлять еженедельно по понедельникам, начиная с 12 октября 2020 года».

¹ <https://www.mos.ru/otvet-ekonomika-i-biznes/kak-podat-svedeniya-o-kolichestve-sotrudnikov-rabotayuschih-i-nerabotayuschih-v-period-dei-stviya-rezhima-povyshennoi-gotovnosti/#10>

Следовательно, при отсутствии сотрудников подавать данные не нужно.

IX. Не является ли нарушением трудового законодательства сбор и передача третьему лицу личных сведений работника?

Рекомендуем вам заручиться письменным согласием работника на передачу его личных сведений третьему лицу.

Однако, если вы по какой-то причине не получили подобное согласие работника, полагаем, что в случае возможных споров между работником и работодателем суды встанут на сторону работодателя со следующим обоснованием.

Согласно абз. 2 ст. 88 ТК РФ: *«При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие требования: не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами...»*. Предполагается, что сбор данных сведений является одной из мер по предупреждению распространения вируса COVID-19, предупреждает угрозу жизни и здоровью работника, в связи с чем может передавать сведения о сотруднике без его письменного согласия.

Кроме того, согласно п. 2 ч. 1 ст. 6 Закона о персональных данных обработка персональных данных без согласия субъекта персональных данных допускается, если она необходима для достижения целей, предусмотренных законом, для осуществления и выполнения возложенных законодательством Российской Федерации на оператора функций, полномочий и обязанностей.

Так как передача сведений о работнике входит в обязанности работодателя согласно Указу Мэра г. Москвы № 68-УМ, работодатель ни трудовое законодательство, ни Закон о персональных данных не нарушает.

X. Что делать, если сотрудник отказывается предоставлять сведения?

Необходимо получить **письменный отказ сотрудника** и приложить его к отчёту о работах, подлежащих переводу на дистанционный режим работы. Письменный отказ будет являться доказательством отсутствия вины работодателя в непредставлении сведений о сотруднике.

В случае невозможности направить такой отказ через личный кабинет работодателя, работодатель должен сохранить оригинал отказа в личном деле сотрудника.

XI. Какие сведения передавать не обязательно?

Во избежание рисков привлечения к административной ответственности, рекомендуем направлять обязательные сведения, перечисленные в Указе Мэра г. Москвы N 68-УМ.

XII. Какую ответственность несут работодатели за непредставление сведений или за предоставление недостоверной или неполной информации?

Юридические лица и индивидуальные предприниматели по общему правилу подлежат привлечению к административной ответственности **по части 1 статьи 20.6.1 КоАП РФ** за нарушение обязательных для исполнения гражданами и организациями правил поведения при введении на территории субъекта Российской Федерации режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации.

Штраф для юридических лиц составляет от 100 000 до 300 000 рублей, для индивидуальных предпринимателей - от 30 000 до 50 000 рублей, для должностных лиц - от 10 000 до 50 000 рублей.

XIII. Как ограничивается передвижение тех сотрудников, которые были переведены на дистанционный режим работы?

Указом Мэра не возобновляется система пропусков для жителей г. Москвы, в связи с чем и передвижение сотрудников не ограничивается. При этом полагаем, что собираемые Правительством Москвы сведения будут использоваться в целях контроля работников. В связи с этим не рекомендуем переведённым на дистанционный режим работы сотрудникам приближаться к месту работы.

Предполагается, что Правительство Москвы сможет отслеживать передвижение сотрудников, переведённых на удалённый режим работы, путём определения местоположения их мобильных устройств (по сим-картам) и транспортных средств, сведения о которых были переданы Правительству Москвы.

12 октября 2020 г.

С наилучшими пожеланиями,

Адвокатское Бюро «Юрлов и Партнёры»

В случае возникновения вопросов, вы можете позвонить по телефону 8-495-913-67-42 (доб. 121) или 8-985-111-42-36 (Бусалова Ирина)