



КОММЕНТАРИИ К УКАЗУ ПРЕЗИДЕНТА РФ ОТ 25 МАРТА 2020 ГОДА «ОБ ОБЪЯВЛЕНИИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НЕРАБОЧИХ ДНЕЙ»

1. Как накажут работодателя, который не отпустит трудовой коллектив на нерабочую неделю

Обязательность исполнения Указов главы государства закреплена в статье 90 Конституции РФ, согласно которой Президент издаёт указы и распоряжения, которые обязательны для исполнения на всей территории Российской Федерации.

Статья 5 Трудового кодекса РФ разъясняет: регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется указами Президента РФ, которые наряду с иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, подлежат обязательному соблюдению работодателями (ст. 22 ТК РФ).

Довольно подробно прописана и ответственность работодателей. За нарушение трудового законодательства и иных норм трудового права ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ предусматривает назначение административного наказания в виде предупреждения или наложения штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц – от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

Однако следует учитывать, что в данном случае нарушение Указа о нерабочей неделе будет трактоваться как нарушение санитарно-эпидемиологического режима. Если такое нарушение по неосторожности повлекло массовое заболевание или отравление людей, то ответственность наступит уже в соответствии со статьей 236 Уголовного кодекса РФ. Нарушителю грозит штраф в размере до восьмидесяти тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осуждённого за период до 6 месяцев, либо лишения права занимать определённые должности или заниматься определённой деятельностью на срок до 3 лет, либо обязательных работ на срок до трёхсот шестидесяти часов, либо исправительными работами на срок до одного года, либо ограничения свободы на срок до 1 года.

Если принуждение работника выйти на работу повлечет по неосторожности смерть человека, то предусмотрена ещё более строгая мера уголовной ответственности – обязательные работы на срок до четырёхсот восьмидесяти часов, либо исправительные работы на срок от 6 месяцев до 2 лет, либо принудительные работы на срок до 5 лет, либо лишение свободы на тот же срок.

Также не исключено, что уже в ближайшие дни Госдума примет поправки к этой статье УК (они уже анонсированы спикером нижней палаты Вячеславом Володиным). По ним ответственность за нарушение санитарно-эпидемиологических правил, повлекшее по неосторожности массовое заболевание или отравление людей, будет караться штрафом уже от 500 тысяч рублей до миллиона, либо в размере заработной платы или иного дохода

осужденного за период от 3 до 5 лет, либо лишением права занимать определённые должности или заниматься определённой деятельностью на срок до 3 лет, либо ограничением свободы на срок от 1 года до 2 лет, либо принудительными работами на срок от 1 года до 3 лет, либо лишением свободы на тот же срок.

А за нарушение санитарно-эпидемиологических правил, повлекшее смерть человека, либо сопряжённое с умышленным созданием угрозы массового заболевания и отравления людей, предлагаются следующие варианты наказания: штраф до 2 млн рублей или в размере заработной платы или иного дохода осуждённого за период от 4 до 5 лет, либо лишение права занимать определённые должности или заниматься определённой деятельностью на срок от 3 до 5 лет, либо ограничение свободы на срок от 2 до 4 лет, либо принудительные работы на срок от 3 до 5 лет, либо лишение свободы на тот же срок, а за нарушение санитарно-эпидемиологических правил, повлёкших по неосторожности смерть двух или более лиц – принудительные работы на срок от 4 до 5 лет, либо лишение свободы на срок от 5 до 7 лет.

Одним словом, Указ Президента РФ является общеобязательными на всей территории РФ и подлежат неукоснительному исполнению всеми гражданами РФ и организациями вне зависимости от организационно-правовой формы собственности и вида деятельности, за исключением организаций, указанных в п. 2 названного Указа.

2. Что подразумевается под заработной платой? Нужно ли выплачивать премии и другие надбавки.

Ст. 129 ТК РФ:

«Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)».

Таким образом, исходя из содержания ч. 1 ст. 129 ТК РФ, раскрывающей понятие заработной платы (оплаты труда), можно выделить три составляющие заработной платы, различные по своему содержанию, целям и основаниям начисления, а именно:

- 1) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы (оклад, тарифная ставка);
- 2) компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера);
- 3) стимулирующие выплаты - премии.

Таким образом, считаю, что в указанных условиях выплачивается оклад.

Выплата премии зависит от того, каким образом она установлена.

Системы оплаты труда, включая системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Если премия не предусмотрена системами оплаты труда организации, оснований для ее выплаты нет (ч. 2 ст. 135 ТК РФ).

В двойном размере эти дни не оплачиваются.

Отпуск должен быть представлен согласно графику отпусков.

Основные причины переноса ежегодного оплачиваемого отпуска установлены законом (например, отпуск переносят, если он совпал с больничным и не продлевался на количество дней болезни или если работник написал заявление о переносе отпуска из-за того, что был предупрежден о его начале менее чем за две недели).

Законом предусмотрены следующие основания, при наличии которых нужно переносить ежегодный оплачиваемый отпуск:

- работник написал заявление о переносе отпуска из-за его несвоевременной оплаты (позднее, чем за три календарных дня до его начала) или из-за того, что был предупрежден о его начале менее чем за две недели (ч. 2 ст. 124, ч. 9 ст. 136 ТК РФ, Письмо Роструда от 30.07.2014 N 1693-6-1);

- в период отпуска работник был на больничном, исполнял государственные обязанности, на время которых законом предусмотрено освобождение от работы (например, проходил военные сборы), и вы не продлевали отпуск на соответствующее количество дней (абз. 1 - 3 ч. 1 ст. 124 ТК РФ, п. 2 ст. 6 Закона о воинской обязанности);

- предоставление отпуска в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации и работник согласен перенести отпуск на следующий рабочий год. В этом случае отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется (ч. 3 ст. 124 ТК РФ);

- иные основания, предусмотренные законом. Например, если беременная работница просит предоставить ей ежегодный оплачиваемый отпуск не по графику, а перед отпуском по беременности и родам, вы должны перенести ежегодный отпуск по ее просьбе. Это нужно сделать, даже если она отработала у вас менее шести месяцев (абз. 2 ч. 3 ст. 122, ч. 4 ст. 123, абз. 4 ч. 1 ст. 124, ст. 260 ТК РФ, Письма Минтруда России от 31.10.2019 N 14-2/ООГ-8456, Роструда от 18.03.2008 N 659-6-0).

Учтите, что независимо от того, по какой причине вы переносите отпуск, его нельзя переносить на следующий рабочий год несовершеннолетним, работникам с вредными и (или) опасными условиями труда, а также в том случае, если из-за переноса получится, что работник работал без отпуска в течение двух лет подряд (ч. 4 ст. 124 ТК РФ).

КОРОНАВИРУС COVID-19: АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА

I. ИСПОЛНЕНИЕ ДОГОВОРНЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

Влияние эпидемии COVID-19 на исполнение договоров: являются ли ограничительные меры, связанные с коронавирусом, форс-мажором и можно ли избежать ответственности за неисполнение обязательств?

Очевидно, что принятие таких беспрецедентных эпидемиологических мер отражается на исполнении обязательств сторонами самых разных договоров: возможны задержки в доставке товаров; возможны срывы исполнения личных обязательств, если исполнитель-гражданин оказался под воздействием карантина или иных запретительных мер; наконец, если предмет договора связан с проведением массовых мероприятий (концертов, выставок, конференций и т.п.), исполнение также может оказаться под угрозой.

Как подобные ситуации будут оцениваться с точки зрения российского права? Рассмотрим основные вопросы.

1. ФОРС-МАЖОР

Что такое форс-мажор (обстоятельства непреодолимой силы)? Лицо не отвечает за неисполнение

(ненадлежащее исполнение) обязательства, если такое неисполнение вызвано обстоятельствами

непреодолимой силы – то есть чрезвычайными и непредотвратимыми при данных условиях обстоятельствами (п.

1 ст. 401 Гражданского кодекса РФ).

В данном контексте эпидемия (пандемия) коронавируса как таковая обстоятельством непреодолимой силы не является, поскольку, строго говоря, не является ни чрезвычайной, ни непредотвратимой, учитывая регулярно имевшие в мире место эпидемии («свиной» и «птичий» грипп, атипичная пневмония), лишаящие коронавирус исключительного характера. Между тем ограничительные меры, принятые в связи с эпидемией, вполне можно рассматривать как чрезвычайные, поскольку никогда ранее эпидемии не сопровождалась настолько жестким ограничительным режимом, вплоть до полного карантина в отдельных странах.

Что и в каких случаях может быть признано форс-мажором (обстоятельствами непреодолимой силы) в подобной ситуации? Ограничительные меры в связи с эпидемией (но, опять же, не сама эпидемия) будут форс-мажором, если конкретная ограничительная мера прямо препятствует исполнению обязательства.

Обстоятельства непреодолимой силы - это не абстрактное общее понятие, автоматически применяемое для всех, это всегда конкретная невозможность исполнения определенным лицом определенного обязательства. Например, турагент не может оказать туристу услугу по проведению отдыха в Италии, поскольку Итальянская республика «закрывает границу», запретив въезд на свою территорию. Понятно, что исполнить свои обязательства в данной ситуации турагент не может. Но никакого форс-мажора не будет в аналогичной ситуации, например, применительно к поездке туриста в Тайланд, поскольку Королевство Тайланд свою границу не закрывало, продолжает принимать иностранных туристов. То есть, для

определения наличия форс-мажора нужно анализировать возможность/невозможность исполнения каждого конкретного обязательства.

Как влияет форс-мажор на договорные обязательства? Прежде всего, необходимо учитывать, что форс-мажор освобождает только от ответственности за неисполнение обязательства (неустойки, штрафа, пени), но само обязательство сохраняет свою силу, то есть, ни от каких обязательств по исполнению договора стороны не освобождаются.

Необходимо, чтобы конкретная ограничительная мера прямо препятствовала исполнению соответствующего обязательства. Маловероятно, что ограничительные меры могут воспрепятствовать, например, совершению платежа (электронно), поэтому задержка аванса, а, тем более, оплаты выполненных работ, вряд ли будет правомерной.

Важно помнить, что закон прямо запрещает признавать форс-мажором:

- нарушение обязанностей со стороны контрагентов (т. е., никакого освобождения от ответственности «по цепочке» всех контрагентов из-за форс-мажора у контрагента второго, третьего и далее звена, не будет);
- отсутствие на рынке нужных для исполнения товаров;
- отсутствие у контрагента необходимых денежных средств.

Чтобы считать меры, принятые в связи с эпидемией, форс-мажором, необходимо подтвердить, что сторона сделала всё возможное для исполнения обязательства, и лишь введенные ограничения явились причиной неисполнения: были заключены и исполнены все договоры с контрагентами, были получены все требуемые разрешения, соблюдены предусмотренные законом процедуры (в том числе, с учетом ограничительных мер). В противном случае сослаться на форс-мажор не получится.

Чтобы сослаться на обстоятельства форс-мажора, стороне необходимо немедленно уведомить другую сторону и совершить другие действия, предусмотренные договором для этого случая. В большинстве договоров содержится правило о том, что в случае возникновения обстоятельств непреодолимой силы (форс-мажора) сторона, для которой исполнение обязательства становится невозможным, должна уведомить об этом другую сторону в определенный срок, а также предоставить определенные документы (например, Торгово- промышленные палаты в России уполномочены выдавать сертификаты об обстоятельствах форс-мажора – в том числе, во внешнеэкономических отношениях).

Следует учитывать временный характер ситуации с коронавирусом. Соответственно, если есть длительные отношения, то форс-мажор лишь на определенное время освободит от исполнения обязательства, но не прекратит его совсем. Это не касается лишь случаев, если имеет место сезонная поставка или поставка к строго определенному случаю, по наступлении которого интерес к исполнению будет утрачен.

С отпадением обстоятельств непреодолимой силы (снятие ограничительных мер, связанных с эпидемией) стороны обязаны продолжать исполнять обязательства. Если же одна их сторон этого не сделает, то будет должна возместить кредитору убытки, причиненные просрочкой исполнения.

Каковы последствия того, что в связи со сложившейся ситуацией услуги по договору не оказаны (работы не выполнены/товар не поставлен), однако оплата была произведена? Поскольку возврат оплаты за непоставленный товар (невыполненные работы, неоказанные

услуги) не является мерой ответственности, все полученное в счет исполнения данного обязательства, по общему правилу, подлежит возврату.

Например, когда исполнитель получил аванс, но не смог оказать услуги, он обязан вернуть аванс. Данное правило вытекает из положений законодательства о неосновательном обогащении.

Исключения из этого правила должны быть прямо предусмотрены законом (например, «невозвратные»

авиабилеты предусмотрены нормами Воздушного кодекса РФ).

В договорах об оказании услуг возврат денежных средств производится за вычетом документально подтвержденных расходов по исполнению договора (п. 1 ст. 782 Гражданского кодекса РФ).

2. СУЩЕСТВЕННОЕ ИЗМЕНЕНИЕ ОБСТОЯТЕЛЬСТВ

В соответствии со ст. 451 Гражданского кодекса РФ, заключенный договор может быть изменен или расторгнут в случае существенного изменения обстоятельств, из которых стороны исходили при заключении договора.

Чтобы отличить форс-мажор от существенного изменения обстоятельств, можно руководствоваться следующей логикой. При форс-мажоре обстоятельство должно полностью блокировать исполнение обязательства, а не просто осложнять его. Например, если в результате распространения вируса увеличивается срок исполнения обязательства (для поставки товара требуется проложить альтернативный более длинный маршрут), тогда речь идет о существенном изменении обстоятельств.

Изменение обстоятельств признается существенным тогда, когда они изменились настолько, что, если бы стороны могли это разумно предвидеть, договор вообще не был бы ими заключен или был бы заключен на значительно отличающихся условиях.

В случае спора сторон о том, имеет ли в данном случае место существенное изменение обстоятельств, спор передается на рассмотрение суда, который, и разрешает этот вопрос. В суде придется доказывать, что:

- в момент заключения договора стороны исходили из того, что такого изменения обстоятельств не произойдет (договор был заключен до распространения эпидемии и введения ограничений, ситуация является чрезвычайной);
- изменение обстоятельств вызвано причинами, которые заинтересованная сторона не могла преодолеть после их возникновения при той степени заботливости и осмотрительности, какая от нее требовалась по характеру договора и условиям оборота (введение ограничения является непреодолимым препятствием для исполнения обязательства);
- исполнение договора без изменения его условий повлекло бы для заинтересованной стороны такой ущерб, что она в значительной степени лишилась бы того, на что была вправе рассчитывать при заключении договора (из-за отмены мероприятия организатор оказался неспособен внести арендную плату в полном объеме, так как билеты были возвращены или не выкуплены).

Таким образом, при толковании ограничительных мер, связанных с коронавирусом, в качестве существенного изменения обстоятельств, у сторон возникает возможность изменить условия договора или вовсе его расторгнуть.

Необходимо отметить, что ст. 451 Гражданского кодекса РФ практически «не работает», суды не склонны применять эту конструкцию, поскольку тем самым лицо, не исполняющее обязательство, фактически освобождается от обязанности исполнить это обязательство, полностью или частично. Однако, общий подход законодателя (и судов) заключается в том, что обязательство должно исполняться, односторонний отказ от его исполнения или изменение обязательства в предпринимательских отношениях — недопустимы (ст.ст. 309, 310 Гражданского кодекса РФ).

В любом случае, существенное изменение обстоятельств не дает право обязанной стороне не исполнять обязательство и освободиться от ответственности. При существенном изменении обстоятельств у обязанной стороны есть лишь право договориться с другой стороной о расторжении или изменении договора, а в случае, если договориться не удалось - обратиться в суд.

3. ПРЕКРАЩЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА НЕВОЗМОЖНОСТЬЮ ИСПОЛНЕНИЯ

В некоторых случаях ограничительные меры, связанные с коронавирусом, могут вообще прекращать обязательства по договору, а не просто освобождать от ответственности за их неисполнение, как это было бы с форс-мажором.

Фактическая (объективная) невозможность исполнения. Обязательство прекращается невозможностью исполнения, если она вызвана наступившим после возникновения обязательства обстоятельством, за которое ни одна из сторон не отвечает (ст. 416 Гражданского кодекса РФ). Речь идет о тех случаях, когда обязательство невозможно исполнить физически, даже если основания, вызвавшие невозможность исполнения, отпадут.

Юридическая невозможность исполнения (запрет в результате издания акта госоргана). Если в результате издания акта органа государственной власти или органа местного самоуправления исполнение обязательства становится невозможным полностью или частично, обязательство прекращается полностью или в соответствующей части (ст. 417 Гражданского кодекса РФ).

Например, в случае введения запрета на посещение конкретной территории, при условии, что она является единственным местом исполнения обязательства, а само исполнение представляет интерес только в течение времени запрета. Очевидна невозможность исполнения договора, следовательно, обязательство прекращается.

Стоит отметить, что именно постоянная и окончательная невозможность исполнения — главный критерий, по которому форс-мажор можно отличить от невозможности исполнения.

По общему правилу, прекращение обязательства невозможностью исполнения не является основанием для ответственности любой из сторон. При этом возмещение понесенных сторонами расходов осуществляется по правилам о неосновательном обогащении.

ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

С учетом сказанного, можно дать следующие рекомендации по исполнению/прекращению договоров в условиях эпидемии коронавируса:

- 1) Следует внимательно следить за введением и изменением ограничительных мер, которые могут затронуть исполнение обязательств (особенно, если договор связан с импортом или экспортом, с проведением массовых мероприятий, с транспортными услугами и другими «чувствительными» сферами).
- 2) При заключении новых договоров целесообразно продумать заранее возможные ограничения, которые могут затруднить исполнение обязательств, и сразу согласовать порядок изменения или расторжения договора в таком случае, с определением порядка возмещения расходов.
- 3) При возникновении затруднительных ситуаций по действующим договорам: своевременно уведомлять контрагента, обсуждать с ним возможность изменения или расторжения договора, а при невозможности договориться – готовить документальное подтверждение обстоятельств форс-мажора, одновременно принимая все возможные меры для надлежащего исполнения обязательств.

II. ТРУДОВЫЕ ВОПРОСЫ

Как документально оформить перевод сотрудников «на удаленку»? Кадровые мероприятия в связи с коронавирусом.

В целях профилактики распространения заболевания многие работодатели принимают меры: переводят работников на дистанционную / домашнюю работу, вводят ограничения по перемещению, отменяют командировки и другие мероприятия, сопряженные с многочисленными контактами работников с другими людьми.

Предлагаем инструкцию и формы документов, которые могут быть оформлены в связи с наступлением тех или иных событий.

1. Что делать, если принято решение о переводе работников «на удаленку»

Если трудовая функция работника позволяет трудиться из дома или другого места, где он будет общаться с минимальным количеством людей, решение о работе вне офиса — одно из самых правильных.

Между тем, вирус-вирусом, а работодателю желательно помнить о возможных злоупотреблениях работниками под прикрытием обстоятельств.

Приняли решение о работе удаленно — подписывайте с работниками дополнительное соглашение.

Строго юридически работа удаленно не будет являться дистанционной или работой надомника. Желательно не запутать себя и других, квалифицируя таким образом отношения с работником в этот период.

В идеале подписывать с работниками дополнительные соглашения к трудовому договору, согласуя временно иной характер работы (по смыслу ст.57 ТК РФ труд удаленно — это не изменение места работы, а изменение характера работы).

Важно в соглашениях описать требования к продолжительности работы дома, к отчетности работника в это время, к времени реакции на запросы работодателя, клиентов и т. д. Нелишним будет описать средства связи и обязанность по обеспечению их доступа.

Сейчас неясно, на какое время следует вводить ограничения и менять характер работы. Каждый решает этот вопрос по-своему. При необходимости действие дополнительного соглашения может быть как продлено, так и отменено (путем подписания аналогичного документа).

Отметим: если объем работы работника в связи с переводом «на удаленку» существенно не снизился, у работодателя нет повода платить за работу меньше. Если же работы стало больше или ее характер изменился (например, ввиду перевода школьников на «дистант» учителю требуется готовить материалы в электронном виде, загружать в программу, осуществлять проверку и пр.), то вопрос доплаты может быть решен в том же дополнительном соглашении.

Проект дополнительного соглашения:

- «1. В целях принятия экстренных мер для предотвращения распространения коронавируса сторонами согласовано временное изменение характера работы работника: выполнение трудовой функции на дому (или в иных местах, обеспечивающих минимизацию контактов работника с людьми).
2. На время действия настоящего соглашения работнику устанавливается следующий режим работы: продолжительность рабочего дня с 9 до 18 ч., время перерыва для отдыха и питания работник определяет самостоятельно.
3. В течение установленной продолжительности рабочего времени работник обязан обеспечить средства оперативной связи (сотовую связь, интернет).
4. _____ (описываем требования к отчетности работника, к времени реакции на запросы работодателя, клиентов).
5. Настоящее дополнительное соглашение действует в течение ____ с момента подписания.
6. Условия трудового договора, не измененные настоящим соглашением, применяются в редакции трудового договора».

2. Что делать, если работник явился на работу с температурой

Актами, принятыми на уровне субъектов РФ, на работодателей возлагается обязанность обеспечить измерение температуры тела работникам на рабочих местах с обязательным отстранением от нахождения на рабочем месте лиц с повышенной температурой.

Порядок отстранения работников от работы урегулирован ст.76 ТК РФ. Разумеется, прямого указания на обязанность работодателя отстранять от работы при наличии у работника температуры в статье нет.

И вот что важно: период отстранения от работы оплате не подлежит. Т.е. сотрудник может возмущаться и противодействовать принятию такого решения.

Поэтому до работника желательно довести информацию о том, что своевременное обращение в медицинское учреждение поможет ему не потерять в зарплатке, оформив больничный.

Итак, при выявлении на работе лиц с повышенной температурой тела и признаками ОРВИ — отстраняем от работы. Для этого следует издать соответствующий приказ.

Проект приказа:

«В связи с выявлением у _____ (ФИО) повышенной температуры тела (С) и признаков ОРВИ (_____ перечень того, что наблюдается, на что жалуется), что подтверждается актом замера температуры тела (или выписки из журнала № от),

в целях принятия экстренных мер для предотвращения распространения коронавирусной инфекции, руководствуясь ст. 76 Трудового кодекса РФ, приказываю:

1. отстранить _____ (ФИО) от работы до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы;
2. рекомендовать _____ (ФИО) обратиться в медицинское учреждение для обследования на предмет наличия вируса и оформления листка временной нетрудоспособности;

Одновременно работнику разъясняется, что период отстранения от работы оплате не подлежит.

С приказом ознакомлен. Дата. Подпись работника.

3. Что делать, если работник прибыл из зоны с неблагоприятной эпидемиологической ситуацией

Граждане, прибывшие в феврале-марте 2020 года из Китайской Народной Республики, Республики Корея, Исламской Республики Иран, Итальянской Республики, Французской Республики, Федеративной Республики Германия, Королевства Испания, иных государств — членов Европейского Союза, Республики Сербия, Республики Албания, Соединенного Королевства Великобритании и Северной Ирландии, Республики Северная Македония, Черногории, Княжества Андорра, Королевства Норвегия, Швейцарской Конфедерации, Исландии, Княжества Монако, Княжества Лихтенштейн, Республики Молдова, Республики Беларусь, Украины, Боснии и Герцеговины, Ватикана, Республики Сан-Марино, Соединенных Штатов Америки, обязаны обеспечить самоизоляцию на дому на срок 14 дней со дня возвращения в Российскую Федерацию (не посещать работу, учебу, минимизировать посещение общественных мест).

Работодатели, в свою очередь, обязаны оказывать работникам содействие в обеспечении соблюдения режима самоизоляции на дому.

Итак, работник «включил» режим самоизоляции.

Вариант действий 1 - подписываем с работником дополнительное соглашение по аналогии с тем, что приведено в пункте 1, работник трудится удаленно. Разумеется, в этот период придется ограничиться электронным обменом документов, несмотря на то, что трудовое законодательство этого не предусматривает.

Вариант действий 2 — вводим для работника режим простоя (если работать он не собирается).

Важно: даже если работник пользуется ситуацией и пребывает дома, не выполняя трудовых обязанностей, уволить его за прогул не получится — причина отсутствия имеется и она уважительная.

Простой — это временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера.

В силу ч.2 ст.157 ТК РФ, 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.

Внимание: если режим простоя для работника не ввести, есть риск, что оплату придется производить в полном объеме.

Введение простоя оформляется приказом. Знакомим работника с приказом путем обмена скан-копиями документа.

Следует отметить, что те же самые действия работодатели обязаны совершать в отношении работников, совместно проживающих с лицами, вернувшимися из-за границы. В таком случае в приказе отражаем факт совместного проживания с возвратившимися.

Проект приказа:

В связи с прибытием _____(ФИО) из _____ (или: в связи с совместным проживанием _____ (ФИО) с лицом, вернувшимся из _____), в целях принятия экстренных мер для предотвращения распространения коронавирусной инфекции, приказываю:

1. в отношении _____(ФИО) объявить простой на период с __ по __ (срок считаем, исходя из установленных 14 календарных дней);
2. в период простоя обязать ____(ФИО) обеспечить пребывание в режиме самоизоляции;
3. главному бухгалтеру _____ - произвести оплату времени простоя в размере 2/3 оклада

работника. С приказом ознакомлен. Дата. Подпись работника.

4. Что делать, если принято решение о временной приостановке работы организации

В такой ситуации работодателю следует ввести режим простоя (проект приказа — п.3), ознакомить с ним всех работников, производить оплату времени простоя в размере 2/3 от оклада.