

Особенности регулирования и контроля обязанностей сотрудников организации в условиях удаленной работы

Ревис Виталий Евгеньевич – старший преподаватель
Балтийский Государственный Технический Университет «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф.Устинова,
(г. Санкт-Петербург)

Аннотация. В данной статье рассматривается ряд особенностей регулирования трудовых отношений между работниками и работодателями в условиях удаленной работы, обусловленных введением режима «нерабочих дней» с сохранением заработной платы в период возникновения особых обстоятельств для деятельности организаций.

Ключевые слова: понятие «нерабочих дней с сохранением заработной платы»; правовые основания организации удаленной работы сотрудников; особенности регулирования трудовых отношений в период возникновения особых обстоятельств для деятельности организаций; варианты возникновения злоупотреблений трудовым законодательством в период «нерабочих дней».

25 марта 2020 г., Указом Президента Российской Федерации № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней», в практику регулирования трудовых отношений было введено понятие «нерабочего дня с сохранением за работниками заработной платы». Однако, такого понятия как «нерабочий день», не предусмотрено в Трудовом Кодексе Российской Федерации. Определения, закрепленные в статье 112 ТК РФ, предполагают использование терминов «праздничные» и «выходные» дни для характеристики тех дней, когда не осуществляется привлечение населения к работе.

Таким образом, складывается ложное впечатление, что данный Указ оказался вне закона, и не имеет юридической силы. Однако, это не так, в связи с тем, что Указы Президента РФ обязательны для исполнения на всей территории РФ, и эта норма законодательно закреплена в статье 5 Трудового Кодекса РФ.

В соответствии с данным Указом, с 30.03.2020 и по 30.04.2020 большая часть организаций перешла на удаленный формат работы, но существует ряд организаций, которые обязаны продолжать работу в особом режиме. Рассмотрим подробнее варианты осуществления их деятельности:

1) Предприятия, которые осуществляют свою работу на непрерывной основе. В данном случае, ограничения на работу предприятия не распространяются, и сотрудники продолжают работать согласно правилам внутреннего трудового распорядка. В период исполнения своих трудовых обязанностей, такие категории персонала, вправе требовать от работодателя создания безопасных условий труда, которые регламентируются Приказом Минздравсоцразвития от 26 апреля 2011 г. № 342н «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда».

2) Предприятия, осуществляющие свою деятельность в дистанционном формате. При этом, сотрудники предприятия, вправе требовать от работодателя обеспечить рабочий процесс оборудованием, средствами труда, материалами, сырьем и прочим необходимым инвентарем.

3) Предприятия, изменение режима работы которых невозможно, по технологическим, техническим или организационным причинам. В такой ситуации, работники вынужденно не осуществляют свои

должностные обязанности, однако вправе требовать выплату заработной платы за нерабочие дни, в силу сложившейся неблагоприятной ситуации.

Исходя из этого, сотрудники, относящиеся к первой и второй группе, перешедшие на дистанционный режим работы в праве не работать в нерабочие дни с сохранением заработной платы.

Эффективным приемом выхода из сложившейся ситуации является удаленная работа. В соответствии со статьей 49.1 ТК РФ – такой режим признается дистанционной работой, т.е. это сотрудники которые работают за пределами предприятия, общаются с работодателем посредством специальных телекоммуникационных программ, и заключившие с работодателем трудовой договор в котором указано, что работа осуществляется в дистанционной форме.

В связи с этим возникает вопрос, как, не нарушая Трудовой Кодекс, перевести сотрудника на удаленную работу?

В этом случае, работодатель предлагает сотруднику работу в удаленном режиме, прорабатывает способы контроля выполнения работы, устанавливает зарплату без снижения ее размера, после чего в дополнение к основному трудовому договору создается дополнительно соглашение на период действия удаленного режима работы.

В случае, если предприятие не осуществляет свою деятельность, но предлагает удаленный режим работы – сотрудник вправе отказаться от данного формата работы, при этом за ним сохраняется зарплата, и данный отказ не может служить основанием для увольнения.

Сотрудник, также вправе отказаться от удаленного режима работы, в этом случае может применяться статья 74 Трудового Кодекса РФ «Увольнение в связи с существенными изменениями условий труда».

Также важно предотвратить попытки работодателей немотивированного снижения заработной платы в период «нерабочих» дней. Указами Президента РФ, нерабочие дни установлены с сохранением заработной платы, и сам факт наличия в календарном месяце нерабочих дней, не является основанием для снижения заработной платы сотрудников. Причем в зависимости от

формы оплаты труда, в «нерабочие» дни выплачивается соответствующее вознаграждение, устанавливаемое локальными актами предприятия.

Однако, на практике, не у всех предприятий имеются источники финансирования для покрытия задолженности по заработной плате, не связанные с получением дохода от текущей деятельности.

Обычно, органы власти в своих указах не указывают, откуда неработающему предприятию изыскивать финансовые ресурсы на оплату «нерабочих» дней. Но в ситуации, которая сложилась в апреле-мае 2020 г – президент РФ огласил такую меру поддержки малых и средних предприятий как адресные выплаты предприятиям из государственного бюджета, за сохранение рабочих мест на предприятии в период простоя. Эти меры направлены на сохранение дальнейшей деятельности предприятий.

Рассмотрим возможные способы злоупотреблений трудовым законодательством в период «нерабочих» дней.

1) Работодатель может понуждать работников, к уходу в неоплачиваемый отпуск, мотивируя это отсутствием финансовых ресурсов на выплату заработной платы. В одностороннем порядке применение такой меры – незаконно. Единственным приемлемым вариантом разрешения подобных разногласий может служить временный перевод сотрудника в дополнительный отпуск в качестве меры экономии финансовых средств предприятия, направленной на сохранение рабочего места в будущем, как альтернатива массового сокращения и последующей ликвидации предприятия.

2) Работодатель может предложить работнику оплачиваемый отпуск с целью экономии текущих финансовых средств. Такая мера может применяться с согласия работника, но с соответствующей корректировкой графика отпусков.

3) Работодатель может по окончании периода «нерабочих» дней объявить простой с уменьшенной выплатой заработной платы в размере 2/3 от среднего заработка за период простоя. Данная мера возможна. И ничего противозаконного в ней нет.

Также актуальной проблемой в период «нерабочих» дней становится правильное использование всех видов отпуска. Не смотря на чрезвычайный характер периода «нерабочих» дней, – за сотрудником сохраняется право использования всех видов отпуска в обычном порядке. Однако, если сотрудник находится в отпуске в период «нерабочих» дней – то отпуск на эти дни не может быть продлен. «Нерабочие» дни также не являются основанием для переноса отпуска, особенно если это негативно скажется на функционировании предприятия.

Литература:

1. Указ Президента Российской Федерации от 25.03.2020 № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней»// Собрание законодательства РФ, 25.03.2020 г. 0001202003250021
2. Трудовой Кодекс Российской Федерации. – М.: Изд-во ОМЕГА-Л, 2006. – 184 с.
3. Е.Слободян, «Как регулируется режим удаленной работы, и что должно быть в договоре?»//Общественно-политическая газета «Аргументы и факты». – 08.08.2019 .

Отступление от графика отпусков возможно на основании статьи 124 ТК РФ, или на основании локальных нормативных актов предприятия с переносом отпуска на новые даты предлагаемые работодателем работнику.

Еще одним фактором, влияющим на особенности осуществления трудовых обязанностей, является работа в условиях чрезвычайной ситуации, которая регламентируется ст.4 ч.3 ТК РФ.

В данных условиях, возможно заключение срочного трудового договора по соглашению сторон для проведения неотложных работ по предотвращению эпидемий, стихийных бедствий и т.п. регламентированных в статье 59 ч.2 ТК РФ. Однако, в настоящее время есть правовая коллизия, не отраженная в нормативных документах, заключающаяся в том что в настоящее время возможность принудительного перевода сотрудника на практике никак не используется.

И, наконец, необходимо рассмотреть тонкости прекращения трудового договора, вследствие установления режима «нерабочих» дней.

Прекращение трудового договора на основании обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений, если таковые признаны Правительством РФ в качестве существенных – регламентируется статьей 83 п.7 ТК РФ. Однако, при этом, должны быть следующие основания:

- наступление чрезвычайной ситуации для всех жителей РФ;
- признание Правительством РФ данной ситуации – чрезвычайной ситуацией;
- отсутствие возможности у работодателя продолжения трудовых отношений с работником.

В данном случае основанием увольнения может являться ухудшение экономической ситуации, и проведение процедуры сокращения численности штата предприятия.

Таким образом, во-многом, удаленная работа является хорошим решением для работодателя, который может эффективно перераспределять трудовые силы, в частности, в регионах, где есть нехватка специалистов отдельной отрасли. Кроме этого, небольшие компании зачастую не могут позволить себе необходимые площади, а за счет найма дистанционных работников они могут решить эту проблему.

Работодателю не нужно держать под конкретным сотрудником рабочее место и нести все сопутствующие расходы, связанные с организацией рабочего места, такие как обеспечение оборудованием, средствами труда, материалами, сырьем и прочим необходимым инвентарем и т.п. что в свою очередь дает возможность увеличивать фонд оплаты труда, и сокращать издержки по общехозяйственным расходам.