



КОРОНАВИРУС COVID-19: АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА

IV. УКАЗ ПРЕЗИДЕНТА О НЕРАБОЧЕЙ НЕДЕЛЕ: КАДРОВЫЕ ВОПРОСЫ

25 марта 2020 г. Президентом РФ В.В. Путиным издан Указ № 206 об установлении с 30 марта по 3 апреля 2020 г. нерабочих дней с сохранением за работниками заработной платы.

Цель его издания - обеспечение санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории РФ.

Содержание Указа лаконично и, на первый взгляд, понятно:

«1. Установить с 30 марта по 3 апреля 2020 г. нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы.

2. Настоящий Указ не распространяется на работников:

а) непрерывно действующих организаций;

б) медицинских и аптечных организаций;

в) организаций, обеспечивающих население продуктами питания и товарами первой необходимости;

г) организаций, выполняющих неотложные работы в условиях чрезвычайных обстоятельств, в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия населения;

д) организаций, осуществляющих неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

3. Федеральным органам государственной власти определить численность федеральных государственных служащих, обеспечивающих с 30 марта по 3 апреля 2020 г. функционирование этих органов.

4. Органам государственной власти субъектов Российской Федерации и органам местного самоуправления определить в зависимости от санитарно-эпидемиологической обстановки на соответствующей территории Российской Федерации численность государственных и муниципальных служащих, обеспечивающих с 30 марта по 3 апреля 2020 г. функционирование этих органов.

5. Организациям, осуществляющим производство и выпуск средств массовой информации, определить численность работников, обеспечивающих с 30 марта по 3 апреля 2020 г. функционирование этих организаций.

6. Настоящий Указ вступает в силу со дня его официального опубликования.»

Между тем, написанный в спешке, указ порождает на практике массу вопросов.

На сайте Минтруда РФ утром 27 марта 2020 г. появились «Рекомендации работникам и работодателям в связи с Указом Президента Российской Федерации от 25 марта 2020 г. № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней» (далее — Рекомендации Минтруда РФ), которые содержат разъяснения по применению этого Указа и с высокой, хотя и не безусловной, долей вероятности будут применяться судами при рассмотрении трудовых споров, которые неизбежно породит Указ.

Итак, не вдаваясь в подробности юридической квалификации вновь введенных нерабочих дней, предлагаю решать практические задачи.

1. Как определить, подпадает ли ваша организация под описанные Указом исключения?

Здесь очень важно руководствоваться не терминологией трудового права (да, такой парадокс), и даже не буквальным толкованием текста Указа, а здравым смыслом вкупе с обозначенной в Указе целью его издания - обеспечение санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

Исходя из Рекомендаций Минтруда РФ, даже если организация-работодатель является непрерывно действующей, например, металлургический завод, остановка печей которого невозможна, но отдельные службы или отделы (кадровый, юридический, заводоуправление) работают в режиме пятидневки, то, несмотря на содержание Указа (формально он позволяет оставить на работе всю организацию), в обязательном порядке на своих рабочих местах остаются только те работники, **которые непосредственно связаны с непрерывным производством**. Остальные могут как выйти на работу непосредственно на свои рабочие места, так и работать удаленно (дистанционно), если служебные обязанности и организационно-технические условия работы это позволяют.

То же самое — в отношении других организаций, поименованных в числе исключенных.

Также Минтруд разъясняет, что работники таких органов и организаций должны руководствоваться соответствующими методическими рекомендациями по профилактике новой коронавирусной инфекции, изданными Минздравом России и Роспотребнадзором.

Т.е. в первую очередь следует честно спрашивать себя, подпадает ли мой бизнес под исключения? И, что важно, чем я смогу в случае судебного разбирательства подтвердить принадлежность своей организации к заявленным в Указе категориям работодателей, для которых введены исключения?

Есть проблемы в ответе на эти вопросы, но желание продолжить работу огромно, принимайте на себя риски. Это могут быть потенциальные споры с работниками о выплате зарплаты за дни «выходной недели», а также споры с административными органами по привлечению работодателя к ответственности за нарушение требований Указа.

Разъяснения расширительно толкуют перечень организаций и органов, попавших в число исключений согласно п. 2 Указа. Итак, это:

- медицинские и аптечные организации;
- организации, обеспечивающие непрерывность производственно-технологической деятельности медицинских и аптечных организаций;
- организации социального обслуживания;
- непрерывно действующие организации, в которых невозможна приостановка деятельности по производственно-техническим условиям;
- организации в сфере энергетики, теплоснабжения, водоподготовки, водоочистки и водоотведения;

- организации, эксплуатирующие опасные производственные объекты и в отношении которых действует режим постоянного государственного контроля (надзора) в области промышленной безопасности;
- организации, эксплуатирующие гидротехнические сооружения;
- организации атомной промышленности;
- строительные организации, приостановка деятельности которых создаст угрозу безопасности, здоровью и жизни людей;
- организации сельскохозяйственной отрасли, занятые на весенних полевых работах;
- организации, обеспечивающие население продуктами питания и товарами первой необходимости;
- организации, которые в целях обеспечения населения продуктами питания и товарами первой необходимости оказывают складские услуги, транспортно-логистические услуги;
- организации торговли;
- организации, выполняющие неотложные работы в условиях чрезвычайных обстоятельств, в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь и нормальные жизненные условия населения, в том числе предприятия, выпускающие средства индивидуальной защиты, дезинфицирующие средства, лекарственные средства, медицинские изделия, теплотелевизионные регистраторы, бесконтактные термометры и установки обеззараживания воздуха, а также предприятия, выпускающие материалы, сырье и комплектующие изделия, необходимые для их производства;
- организации, деятельность которых связана с защитой здоровья населения и предотвращением распространения новой коронавирусной инфекции;
- организации в сфере обращения с отходами производства и потребления;
- организации, осуществляющие жилищно-коммунальное обслуживание населения;
- организации системы нефтепродуктообеспечения;
- организации, предоставляющие финансовые услуги в части неотложных функций;
- организации, осуществляющие транспортное обслуживание населения;
- организации, осуществляющие неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы;
- Пенсионный фонд Российской Федерации и его территориальные органы, обеспечивающие выплату пенсий, а также осуществление иных социальных выплат гражданам;
- Фонд социального страхования Российской Федерации и его территориальные органы, обеспечивающие организацию и осуществление выплат по обязательному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, а также в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием;
- Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования, выполняющие функции по обеспечению оплаты медицинским организациям оказанной медицинской помощи.

Соответственно, остальным работодателям, продолжившим работать, придется доказывать свою «исключительность» по смыслу обсуждаемого Указа.

2. Как оформить внеплановые выходные?

Указ Президента РФ имеет прямое действие и в издании дополнительных приказов по предприятию не нуждается.

Между тем, мы все-таки рекомендовали бы издать приказ и ознакомить с ним работников. Логика следующая: если в период с 30 марта по 3 апреля 2020 г. в офисе компании объявятся неугомонные работники, которые по своей доброй воле захотят работать, работодатель должен продемонстрировать свою добросовестность в вопросе обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия. Мол, я меры принял, а далее каждый принимает ответственность на себя.

На это также намекает п. 8 Рекомендаций Минтруда РФ: «Руководители организаций, на которые распространяется режим нерабочих дней с 30 марта по 3 апреля 2020 года, обязаны обеспечить на вверенных им объектах соблюдение требований законодательства в области антитеррористической защищенности, промышленной, транспортной безопасности, а также иных обязательных требований, норм и правил.»

Примерный текст приказа может быть таким:

«Во исполнение Указа Президента РФ № 206 от 25.03.2020, в целях принятия экстренных мер для предотвращения распространения коронавирусной инфекции и обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения,

приказываю:

1. объявить период с 30 марта по 3 апреля 2020 г. нерабочими днями с сохранением за работниками заработной платы;
2. отделу кадров — довести до работников содержание настоящего приказа, разъяснить, что появление работников на работе в период с 30 марта по 3 апреля 2020 г. не допускается;
3. бухгалтерии — произвести расчет заработной платы, дни выплаты которой приходятся на период с 30 марта по 3 апреля 2020 г., и осуществить ее выплату до конца рабочего дня 27 марта 2020 г.

С приказом ознакомлен. Дата. Подпись работника.

В случае, если ваше предприятие подпадает под категории организаций, исключенных из действия Указа, продолжаете работать в штатном режиме. Ничего издавать не нужно.

Но если какие-то отдельные службы планируете направить на удаленную (дистанционную) работу по смыслу Рекомендаций Минтруда РФ, то издаете приказ, аналогичный приведенному выше, указав в п. 1, на каких именно работников (с перечнем должностей или служб / отделов) он распространяется.

Отдельно следует отметить работодателей — средства массовой информации. В силу п. 5 Указа им следует определить численность работников, обеспечивающих с 30 марта по 3 апреля 2020 г. функционирование этих организаций. Рекомендуется определить и в приказе зафиксировать список тех, кто в указанные дни будет работать.

Следует также учесть разъяснение п. 1 Рекомендаций Минтруда РФ, в соответствии с которыми наличие в календарном месяце (март, апрель 2020 года) нерабочих дней не является основанием для снижения заработной платы работникам. В этих целях работникам, оплачиваемым сдельно, за указанные нерабочие дни выплачивается соответствующее вознаграждение, определяемое локальным нормативным актом работодателя. Суммы расходов на эти цели относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

Вопросы, связанные с прекращением работы работников, работающих вахтовым методом, на которых распространяется действие Указа, решаются по соглашению сторон трудовых отношений (п. 5 Рекомендаций Минтруда РФ).

По вопросу о том, как учитывать отпуска работников, приходящиеся на период с 30 марта по 3 апреля 2020 г., п. 2 Рекомендаций Минтруда, содержит следующее разъяснение: нерабочие дни с 30 марта по 3 апреля 2020 года в число дней отпуска не включаются и отпуск на эти дни не продлевается.

По-видимому, это означает, что работник должен будет выйти на работу в тот же день, что и ранее, (если, конечно, не будут введены какие-то новые экстраординарные меры), как если бы Указ вообще не был издан, либо по истечении нерабочих дней согласно Указу, если ранее он должен был выйти на работу в день, приходящийся на нерабочий по Указу. При этом за работником сохраняется право на предоставление отпуска за указанный период, приходящийся на его отпуск полностью или частично, впоследствии. Предоставление такого отпуска, по-видимому, работник и работодатель должны будут дополнительно согласовать.

3. Если в компании принято решение продолжить работу вопреки Указу, как это должно быть оформлено? В каком порядке такая работа оплачивается?

П. 3 Рекомендаций Минтруда РФ содержит четкое разъяснение, что нерабочие дни, обозначенные в Указе, не относятся к выходным или нерабочим праздничным дням, поэтому их оплата производится в обычном, а не повышенном размере. Но нельзя исключать, что это разъяснение касается только тех организаций и органов, которые вошли в состав исключений согласно Указу, поэтому их применение к работникам иных организаций вызывает большие сомнения. Но на текущий момент это лишь предположение и по какому пути пойдет судебная практика, сказать сложно.

Если считать предоставленные нерабочие дни выходными, то по смыслу ст. 113 ТК РФ привлечение работников к работе в выходные дни производится с их письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Таким образом, работодателю необходимо будет издать приказ о привлечении к работе в нерабочие дни, а также от каждого работника получить письменное согласие на выход.

Последнее может быть дано как в виде отдельного заявления, так и в виде надписи в приказе о том, что работник на выход в нерабочий день согласен.

В том же приказе может быть зафиксирован порядок оплаты работы в эти дни. В этом смысле есть все основания полагать, что оплата должна быть произведена в порядке ст. 153 ТК РФ, т.е. в двойном размере, либо в одинарном, но с предоставлением другого дня отдыха, если работник на второй вариант согласен.

Обратите внимание: по смыслу ч.3 ст.153 ТК РФ оплата в повышенном размере производится работникам **за часы, фактически отработанные** в выходной или нерабочий праздничный день.

Также не исключен подход, в соответствии с которым такая работа в нерабочие дни для работников организаций, не вошедших в число исключений по Указу, может быть расценена в качестве сверхурочной, т.е. работы, выполняемой работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени — сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. В таком случае она будет подлежать оплате в соответствии с правилами, установленными ст. 152 ТК РФ: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере, если иной, более высокий размер оплаты за сверхурочную работу не установлен обязательным для работодателя коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя или трудовым договором с конкретным привлекаемым к работе работником.

В этой связи работодателям, стремящимся сохранить бизнес хотя бы в режиме анабиоза, следует задуматься о том, чтобы не выводить сотрудников на полный рабочий день, но установить часы работы для экономии ресурсов.

Проект приказа:

«В связи с постановлением Указом Президента РФ № 206 от 25.03.2020. периода с 30 марта по 3 апреля 2020 г. нерабочими днями с сохранением за работниками заработной платы, учитывая потребность в осуществлении трудовых обязанностей в данный период,

приказываю:

- с 30 марта по 3 апреля 2020 г. привлечь к работе следующих лиц: _____;
- отделу кадров — довести до перечисленных работников содержание настоящего приказа, разъяснить право на отказ от привлечения к работе в нерабочие дни, в случае согласия на привлечение к работе — получить подтверждение такого согласия;
- установить следующий режим работы привлеченных лиц в период с 30 марта по 3 апреля 2020 г.: _____;
- отделу кадров — обеспечить табелирование фактически отработанных часов для целей последующей оплаты в повышенном размере;
- производить оплату отработанных в период с 30 марта по 3 апреля 2020 г. часов работы в порядке ст.153 ТК РФ — в двойном размере. Довести до сведений работника право на отказ от оплаты работы в двойном размере взамен на предоставление другого дня отдыха;
- при ознакомлении с настоящим приказом выбрать один из вариантов компенсации работы в нерабочий день, обозначенных в п.5 настоящего приказа.

ФИО	Согласен на выход / не согласен	Вариант компенсации (двойная оплата / другой выходной)	Дата	Подпись

4. Какие риски уже сейчас видны при реализации Указа Президента?

Во-первых, «базовый» риск — **неподчинение Указу**. По идее, если ваше предприятие не подпадает под заявленные в Указе исключения, вы рискуете быть привлеченными к ответственности.

Указ Президента — нормативный акт, обязательный к исполнению.

Прямой ответственности за неисполнение такого рода актов не установлено. Однако уже сейчас на уровне Правительства РФ ведется разговор о дополнении Кодекса об административных правонарушениях РФ специальным составом.

Есть все основания полагать, что сегодня-завтра это будет сделано. В таком случае анализируйте санкции, определяйте, насколько экономически целесообразно «нарушать» Указ.

Кроме того, нужно снова вернуться к цели издания Указа - обеспечение санитарно-эпидемиологического благополучия.

В этой связи можно говорить об ответственности, установленной ст.6.3. КоАП РФ: нарушение законодательства в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, выразившееся в нарушении действующих санитарных правил и гигиенических нормативов, невыполнении санитарно-гигиенических и противоэпидемических мероприятий, - влечет предупреждение или наложение административного штрафа на

граждан в размере от ста до пятисот рублей; на должностных лиц - от пятисот до одной тысячи рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пятисот до одной тысячи рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток; на юридических лиц - от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

Штрафы в этой статье небольшие, но вот приостановление деятельности — санкция весьма ощутимая.

Во-вторых. Риск, связанный с оплатой труда, точнее, с порядком такой оплаты.

Допустим, работодатель решил обязать сотрудников явкой, но оплату производить в обычном порядке. Здесь все просто: не всем сотрудникам это может понравиться. Тем более, в условиях, когда «я работаю, а сосед за те же деньги отдыхает». Как следствие — трудовые споры, результат которых для стороны работодателя на текущий момент предсказать сложно, поскольку есть доводы как в пользу такого подхода, так и против него.

Удаленка, введение режима простоя здесь не помогут.

Еще один нюанс связан с оплатой труда тех сотрудников, которые работают в нерабочую неделю, поскольку их организации попали в список исключений. Из буквального толкования Указа следует, что для них недели выходных не устанавливается. Значит, работают в штатном режиме, в обычном порядке получают зарплату. Об этом более-менее четко говорит п. 3 Рекомендаций Минтруда: нерабочий день не относится к выходным или нерабочим праздничным дням, поэтому оплата производится в обычном, а не повышенном размере.

В такой ситуации остается только гадать, на чью сторону встанут суды, когда начнут разбираться с последствиями принятых сегодня мер.