

ФЕДЕРАЦИЯ НЕЗАВИСИМЫХ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ

[ФНПР информирует по вопросам работы сотрудников в период распространения коронавируса]

1. Имеет ли право работник настаивать на переводе его на удаленную работу из-за опасности заразиться коронавирусом? Какие аргументы могут помочь убедить руководство в необходимости удовлетворить такую просьбу?

В работе коммерческих и некоммерческих организаций уже давно используется удаленная работа работников, поскольку современные средства связи и электронные носители информации (онлайн-сервисы с использованием Google Форм, многофункциональная CRM-система - Битрикс24, инструменты TimeControl, электронная почта, иные технические инструменты и средства связи) позволяют взаимодействовать с ними независимо от места его нахождения, а также контролировать сроки выполнения работы и соблюдение режима рабочего времени. Учитывая, что распространение коронавирусной инфекции признали обстоятельством непреодолимой силы, затрагивающим права граждан, работник может обратиться к работодателю с заявлением о переводе на удаленную, с точки зрения Трудового кодекса РФ, дистанционную работу (ч.2 ст.57, 312_1 ТК РФ) с учетом реальной возможности таковой. В заявлении необходимо указать уважительные причины необходимости выполнения работы вне рабочего места. При положительном решении руководителя необходимо, чтобы кадровая служба подготовила дополнительное соглашение к трудовому договору с работником, в котором будут оговорены условия удаленной работы и ее сроки, в противном случае такая временная работа может стать постоянной.

2. Могут ли школьные карантин, отмена занятий или свободное посещение детьми учебных заведений быть достаточными поводами для перевода сотрудников на удаленную работу?

Школьные карантин и другие ограничения стационарного обучения детей являются уважительной причиной для перевода работника на удаленную работу, поскольку на родителей возложена обязанность в силу положений пункта 1 статьи 63, пункта 1 статьи 64 Семейного кодекса РФ заботиться, в частности, о здоровье своего ребенка, обеспечивать его безопасность, в том числе в период коронавирусной инфекции. Невыполнение этих обязанностей может повлечь привлечение родителей к административной ((ч.1 ст.5.35 КоАП РФ) или уголовной ответственности (ст.125 УК РФ).

3. Как правильно должен быть оформлен карантинный режим самоизоляции для работника, вернувшегося из стран, опасных с точки зрения распространения коронавируса?

Работодатель по согласованию (с профкомом при его наличии) издает приказ о соблюдении требований безопасности и охраны труда на рабочих местах в период коронавирусной инфекции. В этом локальном нормативном акте следует предусмотреть все мероприятия, в том числе порядок оформления режима самоизоляции. На период самоизоляции работнику может быть предоставлен внеочередной оплачиваемый отпуск, отпуск без сохранения заработной платы или отгулы. В таблице учета рабочего времени отражается соответствующее кадровое мероприятие.

4. Из-за необходимости защиты от распространения коронавируса отменяются массовые мероприятия, прекращают работу музеи, отменяются авиарейсы и т.д. Какие есть права у работников, оказавшихся на вынужденном "карантине" организаций? Сохранится ли за ними зарплата в полном объеме? Как у них будут изменены должностные обязанности?

Должностные обязанности работников не могут быть изменены, поскольку они выполняются в соответствии с условиями трудового договора и должностной инструкцией. Могут меняться условия их выполнения (место, порядок контроля и др.).

Если карантин вводится работодателем, то согласно Трудовому кодексу РФ (ч.3 ст.72.2 ТК РФ) данный период является простоем. Время простоя работника по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ч.2 ст.157 ТК РФ).

5. С какими нарушениями своих прав трудящиеся сталкиваются чаще всего в условиях угрозы распространения коронавируса и реализации комплекса мер по защите от него?

Практика показывает опасность вируса, как и других видов гриппа, ОРВИ, дисциплинирует работодателей и работников, поскольку речь идет о здоровье каждого. Можно предположить, что наиболее уязвимыми будут работники индивидуальных предпринимателей. Например, если на рынке "Садовод" в Москве будут закрыты торговые павильоны, то вполне предсказуемо, что ИП не будут возмещать простой своим работникам, равно как и работникам, выполняющим работу по гражданско-правовым договорам в отдельных сферах деятельности, которые связаны с присутствием людей (фестивали, семинары, обучение и т.п.).

В юридическую консультацию ФНПР не поступало обращений о нарушении трудовых прав работников в связи с ситуацией распространения инфекции. Если таковые будут, то гражданам будет оказана юридическая помощь.

Департамент по связям с общественностью,
молодежной политике и развитию
профсоюзного движения Аппарата ФНПР

Электронный текст документа
подготовлен АО "Кодекс" и сверен по:
рассылка