



КонсультантПлюс

Статья: Как пандемия повлияла на трудовые споры? (О чем чаще спорят, и какие новые виды конфликтов появились)
(Жукова А.)
("Трудовое право", 2021, N 3)

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

www.consultant.ru

Дата сохранения: 13.04.2021

КАК ПАНДЕМИЯ ПОВЛИЯЛА НА ТРУДОВЫЕ СПОРЫ? (О ЧЕМ ЧАЩЕ СПОРЯТ, И КАКИЕ НОВЫЕ ВИДЫ КОНФЛИКТОВ ПОЯВИЛИСЬ)

Пандемия, объявленный Указом Президента РФ режим нерабочих дней, перевод сотрудников на удаленную работу стали причиной большого количества трудовых споров, которые до сих пор рассматриваются в судах. Актуальность темы трудовых споров в пандемию обусловлена отсутствием правоприменительной практики в данной области, вследствие чего компании и работники, как правило, не могут урегулировать возникшие в этот период разногласия в досудебном порядке.

Как компании правильно оформить перевод работника на удаленную работу? Когда невыход сотрудника на работу в нерабочие дни является прогулом? Правомерна ли задержка полного расчета и выдачи работнику [трудовой книжки](#), если дата увольнения выпала на период нерабочих дней и компания не имела возможности своевременно выплатить работнику причитающиеся ему суммы? Все эти вопросы рассмотрим далее.

Перевод сотрудника на "удаленку" доказывают приказ
о переводе работника на дистанционный режим работы,
дополнительное соглашение к трудовому договору

Практика показывает, установленные [Указом](#) Президента РФ от 25.03.2020 N 206 нерабочие дни стали предметом большого количества судебных споров. Многие работники истолковали данный [Указ](#) буквально и не вышли на работу, не согласовав дистанционный режим работы с работодателем. Вследствие чего были уволены за прогул на основании [пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ](#).

Рассматривая подобные споры, суды прежде всего проверяли доказательства правильности оформления перевода работников на удаленную работу:

- сферу деятельности компании;
- наличие официальной рассылки от руководства компании о приостановлении ее деятельности на основании [Указа](#) Президента РФ от 25.03.2020 N 206;
- издание приказа об установлении численности работников, не подлежащих переводу на дистанционный режим работы в связи с необходимостью их непосредственного участия в обеспечении непрерывных процессов для функционирования компании;
- издание приказа об установлении численности работников, подлежащих переводу на дистанционный режим работы;
- наличие дополнительного соглашения к трудовому договору о дистанционной работе.

Суды подтверждают, увольнение работника за прогул правомерно, если отсутствуют документы, подтверждающие его перевод на удаленную работу, а также доказательства выполнения работником трудовых обязанностей дистанционно.

Так, Московский городской суд в апелляционном [определении](#) от 24.11.2020 N 33-417067/2020 отказал в удовлетворении исковых требований работника о признании приказов о дисциплинарном взыскании и увольнении незаконными, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула. Судьи подчеркнули действие [Указа](#) Президента РФ от 25.03.2020 N 206 об установлении нерабочих дней не распространялось на организации, выполняющие неотложные работы в условиях чрезвычайных обстоятельств, в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь и нормальные жизненные условия населения, организации, предоставляющие финансовые услуги в части неотложных функций. Работу компании в объявленные Президентом РФ нерабочие дни подтверждают:

- приказ генерального директора о том, что в компании действует режим рабочих дней на период объявленного режима нерабочих дней, направленный работникам путем электронного сообщения с

учетом электронного документооборота;

- выгрузка из личного кабинета работодателя, подтверждающая оформление работникам Цифровых пропусков.

Доказательствами совершения работником дисциплинарного проступка, отсутствия оснований для невыхода на работу и неисполнения трудовых обязанностей являются отсутствие Ф.И.О. работника в приказе об установлении численности работников, подлежащих переводу на дистанционный режим работы, неподписание дополнительного соглашения к трудовому договору о дистанционной работе. Неподключение работнику удаленного доступа также подтверждает невыполнение им трудовых обязанностей дистанционно. При этом наличие доступа к электронной почте не доказывает в соответствии со [гл. 49.1, ст. 72](#) ТК РФ переход работника на дистанционный режим работы.

В другом деле, где работник также оспаривал увольнение за прогул, суд, наоборот, восстановил его на работе в прежней должности. Рассылка по корпоративной почте о переходе работников на удаленную работу в связи с эпидемией коронавируса, свидетельские показания непосредственного руководителя работника подтверждают нахождение работника на "удаленке" (апелляционное [определение](#) Московского городского суда от 24.09.2020 N 33-36893/2020).

Неуведомление работников о режиме работы компании в период действия Указов Президента РФ от 25.03.2020 [N 206](#) "Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней", от 02.04.2020 [N 239](#) "О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)", от 28.04.2020 [N 294](#) "О продлении действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)" также является основанием для признания приказа об увольнении незаконным, в том числе при совершении работником длительного прогула (к примеру, в период с 03.04.2020 по 11.05.2020) (решение Пресненского районного суда г. Москвы от 11.08.2020, апелляционное [определение](#) Московского городского суда от 26.10.2020 по делу N 33-413026/2020).

Соблюдение порядка наложения дисциплинарного взыскания, отсутствие в действиях компании злоупотребления правом подтверждают обоснованность решения об увольнении в период пандемии

Анализ споров показывает: суды отклоняют заявляемые в обоснование требования о восстановлении на работе доводы работников о том, что увольнение состоялось в нерабочий день, во время введенного Президентом РФ моратория на увольнение сотрудников в период распространения коронавирусной инфекции. Судьи в каждом споре исследуют причины принятия решения об увольнении работника, наличие в действиях компании злоупотребления своими правами при увольнении сотрудника, а также принимают во внимание тот факт, что положения [Указа](#) Президента РФ от 02.04.2020 [N 239](#) не распространяются в том числе на непрерывно действующие организации (апелляционное [определение](#) Московского городского суда от 28.10.2020 N 33-413490/2020).

Судьи обращают внимание: издание работодателем в период режима повышенной готовности двух приказов о применении дисциплинарных взысканий к одному работнику может свидетельствовать о намеренных действиях работодателя по увольнению данного работника в период объявленного субъектом РФ режима повышенной опасности, а также о злоупотреблении правом со стороны работодателя как более сильной стороны в трудовом правоотношении (апелляционное [определение](#) Московского городского суда от 24.09.2020 N 33-36893/2020).

Стоит подчеркнуть, что, даже увольняя работника в период пандемии, компания должна была соблюсти установленный [ТК](#) РФ порядок наложения дисциплинарного взыскания: составить акт об отсутствии работника на рабочем месте, истребовать объяснения, принять во внимание тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а именно введенный режим повышенной готовности и самоизоляции, учесть наличие ранее наложенных дисциплинарных взысканий, а также направленное сотрудником в адрес компании уведомление о переходе на удаленный режим работы (апелляционное [определение](#) Московского городского суда от 26.10.2020 N 33-413026/2020).

Соблюдение требований закона при наложении дисциплинарного взыскания и детальное исследование всех обстоятельств прогула подтвердят обоснованность увольнения.

Рассматривая трудовые споры с участием компаний, в которых в период с 30 марта до 11 мая 2020 года действовал режим рабочих дней, суды также анализировали выполнение работодателем мер противодействия распространению коронавирусной инфекции: наличие актов выполненных работ по дезинфекции, справок по компаниям со сведениями о том, что к ответственности за нарушения в части охраны труда они в указанный период не привлекались. Надлежащая организация рабочего пространства, соблюдение санитарно-эпидемиологических требований, установленных в связи с пандемией, подтверждали обоснованность увольнения за прогул, отсутствие у сотрудника оснований для невыхода на работу (апелляционное [определение](#) Московского городского суда от 24.11.2020 N 33-417067/2020).

Компания вправе выдать работнику трудовую книжку
и произвести полный расчет
по окончании режима нерабочих дней

Пандемия и удаленный режим работы стали причиной задержки выдачи работникам трудовых книжек и полного расчета при увольнении.

Свердловский областной суд в апелляционном [определении](#) от 09.09.2020 N 33-11921/2020 указал: если день увольнения работника является нерабочим днем, в частности 31.03.2020, работник был заблаговременно уведомлен о возможных способах получения трудовой книжки, которая выдана ему в первый рабочий день (06.04.2020), и в период с 31.03.2020 по 05.04.2020 за получением трудовой книжки не обращался, то компания подлежит освобождению от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в виде утраченного заработка за время лишения возможности трудиться. В данном случае в пользу компании также "работает" непредставление работником доказательств того, что в связи с невыдачей трудовой книжки он был лишен возможности трудиться, и что он обращался в иные компании с заявлением о трудоустройстве, и ему было в этом отказано по причине непредставления трудовой книжки, а также отсутствие доказательств невозможности постановки на учет в службу занятости по причине невыдачи трудовой книжки. Полный расчет с работником в первый рабочий день после окончания режима нерабочих дней в компании правомерен, так как режим нерабочих дней введен в связи с угрозой распространения новой коронавирусной инфекции [Указом](#) Президента РФ от 25.03.2020 N 206, и в исполнение данного [Указа](#) приказом генерального директора в компании также установлены соответствующие нерабочие дни. В связи с чем у компании отсутствовала возможность произвести выплату работнику всех причитающихся ему сумм в установленные сроки.

Если последний рабочий день работника выпал на период режима нерабочих дней, установленный в связи с распространением коронавирусной инфекции, и компания в этот день не предприняла никаких действий по увольнению работника: не уведомила его о расторжении трудового договора, не ознакомила с приказом об увольнении, не рассчитала и не выдала трудовую книжку, - то увольнение работника по окончании режима нерабочих дней неправомерно и он подлежит восстановлению на работе (апелляционное [определение](#) Свердловского областного суда от 29.09.2020 N 33-13407/2020).

Какие аргументы помогут компании выиграть трудовой спор,
возникший в пандемию

Анализ судебной практики показывает предмет трудовых споров в период пандемии не изменился. Как и раньше, преимущественно это требования работников о признании приказов о дисциплинарном взыскании и увольнении незаконными, о выдаче трудовой книжки и полном расчете при увольнении. Особенность споров - это то, что конфликт между работником и компанией возник в период объявленных Указом Президента РФ нерабочих дней.

Как в этом случае компании доказать, что она права в споре с работником? Топ-3 аргументов:

1. Увольнение за прогул правомерно, так как компания не перевела работника на "удаленку": руководство компании не издавало приказ о переводе сотрудников на удаленную работу, не подписывало с работником дополнительное соглашение к трудовому договору, не организовывало ему удаленный доступ.

2. Увольняя работника за прогул, компания выполнила требования законодательства, регулирующие порядок наложения дисциплинарного взыскания.

3. Увольняя работника в период установленных в компании нерабочих дней и задерживая выдачу трудовой книжки и выплату всех причитающихся работнику при увольнении сумм, руководство заранее уведомило сотрудника о том, что выдаст трудовую книжку и произведет полный расчет в первый рабочий день.

Выстроенная с учетом этих аргументов позиция компании в суде - залог успеха в споре с работником.

А. Жукова

Подписано в печать

15.02.2021
