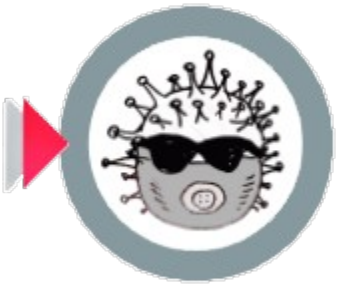
КОРОНАВИРУС И РАБОТА. ТРУДОВЫЕ ПРАВА В УСЛОВИЯХ КАРАНТИНА



- Что произошло?
- Имеет ли право работник настаивать на переводе его на удаленную работу из-за опасности заразиться коронавирусом?
- Могут ли школьные карантины, отмена занятий или свободное посещение детьми учебных заведений быть достаточными поводами для перевода сотрудников на удаленную работу?
- Как правильно должен быть оформлен карантинный режим самоизоляции для работника, вернувшегося из стран, опасных с точки зрения распространения коронавируса?
- Из-за необходимости защиты от распространения коронавируса отменяются массовые мероприятия, прекращают работу музеи, отменяются авиарейсы и т.д. Как будут изменены должностные обязанности работников этих организаций? Положена ли им оплата труда?
- С какими нарушениями своих трудовых прав люди сталкиваются чаще всего в условиях угрозы распространения коронавируса и реализации комплекса мер по защите от него?

Что произошло?

Мир охватил коронавирус. Многие люди вынуждены уходить на карантин, работодатели частично переводят своих работников на удаленную работу. Не все знают, какие у них при этом есть права. Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР) отвечает на самые актуальные вопросы по трудовым отношениям в связи с коронавирусом.

Имеет ли право работник настаивать на переводе его на удаленную работу из-за опасности заразиться коронавирусом?

В работе коммерческих и некоммерческих организаций уже давно используется удаленная работа. 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, 3121 ТК РФ) с учетом реальной возможности таковой. В заявлении необходимо указать уважительные причины для 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.

Могут ли школьные карантины, отмена занятий или свободное посещение детьми учебных заведений быть достаточными поводами для перевода сотрудников на удаленную работу?
Да, могут, 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).

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 коронановирусной 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 табеле учета рабочего времени отражается соответствующее кадровое мероприятие.

Из-за необходимости защиты от распространения коронавируса отменяются массовые мероприятия, прекращают работу музеи, отменяются авиарейсы и т.д. Как будут изменены должностные

обязанности работников этих организаций? Положена ли им оплата труда?

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 другие).

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).

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

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.).

Если ваши трудовые права нарушены в связи с ситуацией распространения инфекции – обращайтесь в юридическую консультацию ФНПР, вам будет оказана помощь.

Автор материала:

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

E-mail: info@solidarnost.org