



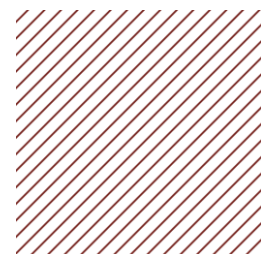
Андрей  
Городисский  
и Партнеры



Информационный обзор законодательства

**Трудовое коронаправо –**  
организация должна работать, но есть  
обстоятельства, препятствующие  
выполнению некоторых видов работ

29 апреля '20





В этом материале поговорим о ситуации, когда «нерабочие дни» не распространяются на организацию, но по ряду причин не все сотрудники имеют возможность выполнять свои обычные трудовые функции.

Практика показывает, что применительно к данной категории работодатель либо (а) переводит сотрудников на дистанционную работу/работу на дому (удаленную работу), которую возможно выполнять в соответствии с должностной инструкцией, либо (б) поручает сотрудникам другую работу, как удаленно, так и в офисе работодателя, часто предварительно проведя необходимые внутренние тренинги или обучение.

В идеале с такими работниками необходимо заключать письменное дополнительное соглашение к трудовому договору, при этом Минтруд в Письме от 27 марта 2020 г. N 14-4/10/П-2741 разрешил использовать электронные образы документов только в части изменений к трудовому договору, регулирующих переход на удаленный режим работы.

В указанном Письме Минтруда обращает на себя внимание использование понятия удаленной (не дистанционной!) работы. Правила дистанционной работы урегулированы специальными нормами Трудового кодекса РФ достаточно детально. По нашему мнению, в период «нерабочих дней» в условиях необходимости «оставаться дома», более правильно с правовой точки зрения говорить о временном переводе работников в режим работы на дому на период действия мер по предотвращению распространения новой коронавирусной инфекции, или, как указывает Минтруд, в режим удаленной работы.

Насколько рискованно для работодателя в рассматриваемый период переводить работников на работу на дому (удаленно) путем издания приказа с рассылкой его

сотрудникам по электронной почте, достижения с работниками соглашения об удаленной/дистанционной работе либо выполнении другой работы «по факту», т.е. когда работник фактически приступил к работе в новых условиях?

Полагаем, что перевод сотрудника в режим работы на дому (удаленно) в рамках должностной инструкции путем издания и направления по корпоративной электронной почте приказа, распространяющегося на определенную группу сотрудников, не создает существенных рисков признания нарушений трудового законодательства либо риска отказа работника от работы в таких условиях. Тем не менее, на практике встречались ситуации, когда сотрудник отказывается работать дистанционно/удаленно, ссылаясь на семейные или иные обстоятельства. В таких случаях мы рекомендуем изыскать для сотрудника работу в офисе, либо договориться о предоставлении дополнительного отпуска либо отпуска за свой счет. Принуждать работника работать удаленно дома работодатель не вправе.

Несколько по-другому выглядит ситуация, когда работа в соответствии с должностной инструкцией работнику не может быть предоставлена в силу объективных причин, но у работодателя имеется потребность в другой работе (за рамками должностной инструкции), которую работник потенциально может выполнять. Строго говоря, работник вправе отказаться от выполнения другой работы, в том числе и даже после прохождения соответствующего внутреннего тренинга/обучения. Если работник не отказывается выполнять другую работу и приступил к ее выполнению, то в отсутствие письменного соглашения сторон трудового договора возникает риск того, что работник может впоследствии обратиться к работодателю или в суд с требованием произвести доплату за совмещение профессий/должностей, а также может отказаться возвращаться к выполнению своих прежних трудовых обязанностей. Полагаем, что если работник будет работать удаленно, то определенной защитой для работодателя будет электронная переписка с работником, из которой можно будет судить о том, что и каким образом согласовывали стороны трудового договора в качестве новых условий работы, были ли они согласованы только на период действия мер борьбы в коронавирусной инфекцией и

т.д. Факт прохождения работником внутреннего тренинга/обучения по новой работе, факт выполнения новой работы без возражений также могут быть использованы работодателем в качестве аргументов о том, что с сотрудником было достигнуто соглашение о временном переводе на другую работу с сохранением заработной платы. В такой ситуации неподписание отдельного письменного соглашения может быть также обосновано намерением работодателя не подвергать работника дополнительному риску заражения и соблюдать требование «оставаться дома». Полагаем, что суды и трудовая инспекция должны прислушаться к подобным аргументам, если они будут подкреплены доказательствами в виде электронной переписки, подтверждением выдачи и выполнения заданий, прохождения тренинга/обучения.

Если другая работа будет выполняться на территории работодателя, то дополнительное соглашение к трудовому договору должно быть подписано, учитывая, что и организация работает, и сотрудник находится на рабочем месте, соответственно, работодателю будет проблематично ссылаться на наличие каких-либо препятствий к подписанию соглашения или найти разумные объяснения его неформальному оформлению.



## — Контакты



### Марина Абрамова

Партнер, адвокат,  
руководитель практики

Тел.: 7 (495) 933 7567

E-mail: [marina.abramova@agp.ru](mailto:marina.abramova@agp.ru)



### Кристина Тимошенко

Адвокат трудовой практики

Тел.: 7 (495) 933 7567

E-mail: [kristina.timoshenko@agp.ru](mailto:kristina.timoshenko@agp.ru)



Андрей  
Городисский  
и Партнеры

Россия, 119019, г. Москва,  
ул. Знаменка, д. 13, стр. 3, эт. 3

Тел.: +7 (495) 933 7567

E-mail: [office@agp.ru](mailto:office@agp.ru)

[www.agp.ru](http://www.agp.ru)

Настоящий Информационный обзор не является консультацией и/или иной формой правовой помощи адвоката клиенту и составлен исключительно для целей информирования получателя о некоторых актуальных изменениях законодательства РФ и развитии правоприменительной практики. Использование содержащихся в настоящем Информационном Меморандуме сведений применительно к конкретным ситуациям может потребовать разъяснений с учетом соответствующих целей и обстоятельств. За дополнительной информацией просьба обращаться по телефону +7 (495) 933 75 67 или по электронной почте [office@agp.ru](mailto:office@agp.ru)