



Андрей
Городисский
и Партнеры



Информационный обзор законодательства

Трудовое коронаправо – законно ли вводить простой

22 апреля '20





В связи с введением Указами Президента РФ от 25.03.2020 г. № 206 и 02.04.2020 г. № 239 режима «нерабочих» дней и, как следствие, существенным снижением экономической активности, а для многих компаний – и временным приостановлением деятельности, у многих работодателей возникает вопрос о возможности введения в организации простоя.

Понятие простоя содержится в ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ. Так, простоем признается временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера.

Для работников объявление работодателем простоя означает, что за эти дни работник получит пониженную оплату. Порядок оплаты времени простоя установлен в ст. 157 ТК РФ. В соответствии с данной нормой при введении простоя по вине работодателя дни простоя оплачиваются из расчета $2/3$ среднего заработка, а простой, объявленный по причинам, независящим от сторон трудового договора, подлежит оплате в размере $2/3$ должностного оклада (тарифной ставки), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Законодательные акты, которые устанавливают ограничения в связи с распространением коронавирусной инфекции, не содержат прямого запрета на введение простоя, официальных писем Минтруда и Роструда по этому вопросу мы пока не встречали. Позиция Роструда была высказана на информационном портале ведомства «онлайнинспекция РФ», однако не стоит забывать о том, что по многим вопросам «карантинного периода» позиция ведомства на данном ресурсе неоднократно корректировалась.

Введение простоя после 30.03.2020 г., т.е. после начала периода нерабочих дней в соответствии с первым Указом Президента от 25.03.2020 г., на наш взгляд, доступно не всем работодателям. При этом если простой был на законных основаниях введен до 30.03.2020 г., то введение режима нерабочих дней не является основанием для его прекращения, а вот продлевать простой мы бы рекомендовали только в тех организациях, на которые не распространяется действие Указов Президента о нерабочих днях.

Сейчас все компании можно условно разделить на две категории – те, кто вправе продолжать свою деятельность и те, на которые распространяется режим «нерабочих дней». Простой может быть объявлен только в организациях, относящихся к первой группе. Это организации, включенные в перечень исключений, содержащийся в Указах Президента и которым не запрещено (или разрешено) работать в соответствии с актами региональных властей. Аналогичное мнение о возможности введения простоя только для законно работающих сейчас компаний было высказано Рострудом на одной из недавних он-лайн конференций и высказано на информационном портале ведомства.

Для остальных работодателей, даже для тех, кто смог организовать и продолжить работу в дистанционном/удаленном формате, опция введения простоя после 30.03.2020 г., полагаем, недоступна по следующей причине. В соответствии с Указами Президента, для работников компаний, на которых распространяется режим «нерабочих дней», должна быть сохранена заработная плата в полном объеме. Если работодатель, относящийся к этой категории, объявил простой с пониженной оплатой, то требование о сохранении за работниками в период «нерабочих дней» заработной платы не будет соблюдено, что может повлечь за собой внеплановые проверки ГИТ и судебные споры и о законности введения простоя, и о взыскании заработной платы за период простоя в полном объеме.

Судам при рассмотрении споров данной категории, на наш взгляд, необходимо будет, в первую очередь, решать вопрос о том, имела ли компания право продолжать свою

деятельность, поскольку именно от этого будет зависеть, могла ли в принципе компания воспользоваться правом на объявление простоя.

При этом неясным остается вопрос о законности объявления простоя в компаниях, ведущих свою деятельность в различных субъектах РФ. Учитывая, что Президент РФ в своем Указе от 02.04.2020 г. предоставил органам власти субъектов РФ право определять иные (помимо прямо указанных в п. 4 Указа) категории организаций, на которых режим нерабочих дней не распространяется, возможна ситуация, когда в одном субъекте в соответствии с решением местных органов власти компания имеет право работать, а в другом – нет. Полагаем, что в таком случае при наличии обоснованных причин простой можно объявлять в структурных подразделениях компании, расположенных только в тех субъектах РФ, где компании разрешено продолжать свою деятельность.



— Контакты



Марина Абрамова

Партнер, адвокат,
руководитель практики

Тел.: 7 (495) 933 7567

E-mail: marina.abramova@agp.ru



Кристина Тимошенко

Адвокат трудовой практики

Тел.: 7 (495) 933 7567

E-mail: 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

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