



КонсультантПлюс

Статья: Типичные нарушения
законодательства о труде в период пандемии
и ответственность за них
(Михайличенко К.)
("Кадровая служба и управление персоналом
предприятия", 2021, N 5)

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

www.consultant.ru

Дата сохранения: 27.07.2021

"Кадровая служба и управление персоналом предприятия", 2021, N 5

ТИПИЧНЫЕ НАРУШЕНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НИХ

С весны 2020 года неожиданно все сферы жизни затронула пандемия коронавируса, которая существенно повлияла и на структуру трудовых отношений. В условиях "нерабочих оплачиваемых дней" компании пытались выжить, как могли, однако мало кому удалось и полностью сохранить штат компании, заработную плату, и соблюсти все требования, связанные с защитными мерами от ковида. Отголоски "коронавирусных" нарушений слышны до сих пор, поэтому рассмотрим наиболее часто возникающие нарушения в сфере труда, актуальные на сегодняшний день. Вы поймете, что еще можно успеть поправить до прихода проверяющих и споров с работниками.

Примечание. См. статьи "Трудовые сложности пандемии: как не надо экономить на работниках" в N 12, 2020, на с. 22, "[Топ-3 нарушений работодателей](#) по ст. 5.27 КоАП РФ" в N 12, 2020, на с. 47.

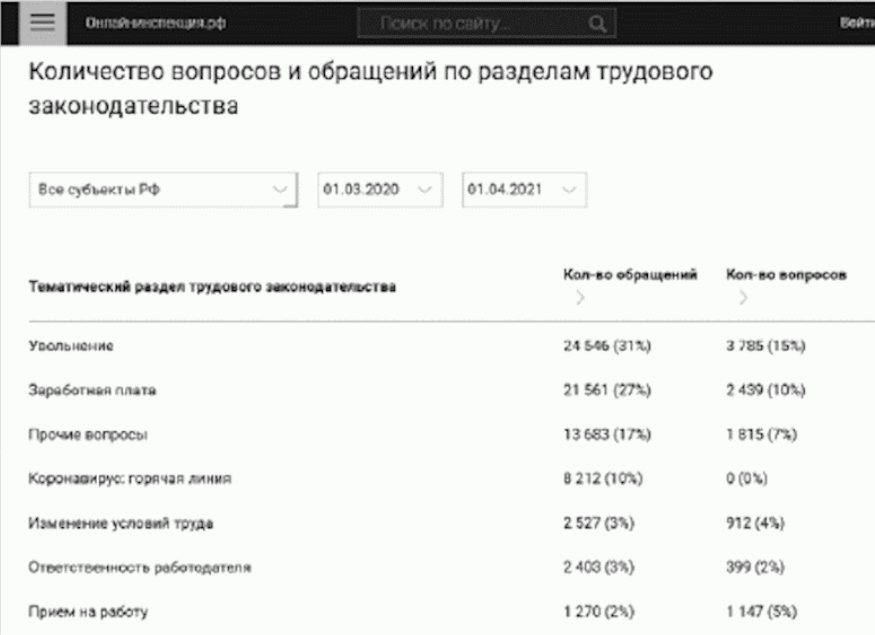
Примечание. См. статьи "[Увольнение без давления](#): как мотивировать работника уволиться законными методами" в N 7, 2020, на с. 58 и "[Увольнение в период карантина](#). ТОП-5 спорных ситуаций" в N 9, 2020, на с. 73.

Примечание. См. [статью](#) "Увольнение по соглашению сторон: что говорит суд" в N 3, 2017, на с. 20.

По статистике Государственной инспекции труда [<1>](#) за период с 01.03.2020 по 01.04.2021 наибольшее количество жалоб от работников на сайт "онлайнинспекция.рф" приходило по вопросам увольнений (24 546), заработной платы (21 561) и вопросам, возникающим в связи с коронавирусом (8 212) (см. [рисунок](#)). Рассмотрим самые типичные нарушения подробнее, чтобы вы успели, где это возможно, "залатать дыры" до прихода проверяющих и конфликтных ситуаций с работниками.

<1> <https://онлайнинспекция.рф/statistics>.

Скриншот с сайта онлайнинспекция.рф



Тематический раздел трудового законодательства	Кол-во обращений	Кол-во вопросов
Увольнение	24 546 (31%)	3 785 (15%)
Зарплата	21 561 (27%)	2 439 (10%)
Прочие вопросы	13 683 (17%)	1 815 (7%)
Коронавирус: горячая линия	8 212 (10%)	0 (0%)
Изменение условий труда	2 527 (3%)	912 (4%)
Ответственность работодателя	2 403 (3%)	399 (2%)
Прием на работу	1 270 (2%)	1 147 (5%)

Рисунок

Нарушения, связанные с увольнениями

По данным оперативного мониторинга высвобождения и неполной занятости работников, а также численности безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости, с 1 апреля по 1 декабря 2020 года было уволено 12 162 800 человек <2>.

<2> См. [пояснительную записку](https://regulation.gov.ru/projects#npa=114759) к проекту Постановления Правительства РФ (<https://regulation.gov.ru/projects#npa=114759>).

Большинство компаний пытались договориться со своими сотрудниками мирно (**по соглашению сторон - п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ**). Более того, даже если спор оказывался в суде, то представители работодателей рассчитывали прийти к мировому соглашению, а суды их поддерживали. Причина в том, что судьи понимают: реальная причина увольнения работников связана не с их деловыми качествами, а с карантинными мероприятиями и вынужденными ограничительными мерами.

Примечание. См. [статью](#) "Куда кадровику обратиться за разъяснениями" в N 5, 2020, на с. 72.

В ходе судебного заседания работникам удавалось договориться о выплатах от 5 до 10 средних заработков. Такие суммы обусловлены тем, что трудовой спор обычно в крупных городах идет 4 - 6 месяцев, но в период пандемии из-за закрытия судов этот срок увеличился до 8 - 10 месяцев. Если же о выходном пособии договаривались до увольнения, то суммы были значительно скромнее.

Примечание. См. [статью](#) "4 причины, когда отказ работника подписать допсоглашение ведет к увольнению" в N 3, 2018, на с. 28.

Еще одним довольно популярным основанием для увольнения в пандемию стал **п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ - увольнение при отказе работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора**.

Такое увольнение часто кажется работодателям легким и не затратным, так как необходимо уведомить работника не менее чем за два месяца об изменении условий его трудового договора, например размера зарплаты, в связи с организационными или технологическими изменениями. Если сотрудник отказывается, а условия нередко предлагаются такие, что в дальнейшей работе сотрудник оказывается больше не заинтересован, то трудовые отношения с ним прекращаются с выплатой выходного пособия в размере полумесячного заработка, что, конечно же, намного меньше, чем при сокращении.

Однако суды в 2020 году начали более тщательно рассматривать организационные и технологические изменения, которые объявлялись причиной вводимых изменений условий труда. Чаще всего они приходили к выводу, что *изменения надуманны, необъективны и фиктивно введены ради того, чтобы уволить работника* (см., например, решение Пресненского районного суда г. Москвы от 16.03.2021 по делу N 02-1386/2021, см. также Апелляционное [определение](#) Московского городского суда от 08.10.2019 по делу N 33-44838/2019).

Зарплатные нарушения

Примечание. См. [статью](#) "Как быть с работниками в условиях COVID-19" в N 5, 2020, на с. 11.

Наиболее просто выявляемыми нарушениями являются те, которые связаны с вопросами оплаты труда. В период пандемии многие работодатели задерживали выплату заработной платы. А ведь ее необходимо платить не реже чем каждые полмесяца и строго в дни, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным или трудовым договором (не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) <3>.

<3> [Часть 6 ст. 136 ТК РФ](#).

Проверяющие органы серьезно относятся к любой задержке выплат, даже если она составила всего один день. Такой подход основан на том, что зарплата, как правило, является основным источником дохода для работника и его семьи и любая задержка причиняет ему имущественный вред, а также может повлечь угрозу причинения вреда жизни и здоровью сотрудника.

Примечание. См. [статью](#) "Меняем систему премирования: нужно ли уведомлять работников за два месяца" в N 5, 2018, на с. 30.

Но обратите внимание: здесь речь идет только об обязательной составной части заработной платы, а именно: об окладе (тарифной ставке). **Если же работнику не выплачивается премиальная часть зарплаты, то проверяющий государственный инспектор труда может не расценить это как задержку зарплаты, а скорее квалифицирует жалобу сотрудника как индивидуальный трудовой спор**, который согласно [ст. 381](#) ТК РФ должен разрешаться только в судебном порядке.

Практика взыскания премиальных выплат в пользу работников сама по себе довольно противоречива, и в последнее время суды реже поддерживают сотрудников. Так, судьи чаще делают вывод, что:

1) фиксированный размер оплаты труда основан на нормах прямого действия, поскольку они служат непосредственным основанием для соответствующей выплаты работнику, полностью отработавшему норму рабочего времени и выполнившему трудовые обязанности в нормальных условиях труда. Издание работодателем дополнительного приказа в этом случае не требуется;

2) размер стимулирующих выплат определяется им с учетом оценки выполненных работником трудовых обязанностей, объема работы, личного вклада в результаты деятельности организации. Поэтому для назначения такой выплаты необходим распорядительный акт работодателя.

Следовательно, *если локальными актами предусмотрены определенные премии с оценочными критериями, то суд не может выйти за пределы своей компетенции и обязать работодателя оценить работника и издать приказ о премировании* (см., например, Апелляционное [определение](#) Московского городского суда от 24.09.2020 по делу N 33-31476/2020).

Стоит обратить внимание, что **при любой задержке зарплаты необходимо впоследствии выплатить ее с компенсацией** в размере минимум 1/150 ключевой ставки Центробанка РФ от не оплаченных в срок сумм за каждый день просрочки [<4>](#). Иначе инспекция может привлечь к ответственности отдельно и за факт отсутствия компенсации. Зачастую бывает, что размер компенсации намного меньше, чем штраф, установленный [ст. 5.27](#) КоАП РФ, поэтому лучше сразу обращать внимание на обязанность по ее выплате.

<4> [Статья 236 ТК РФ](#).

В этой группе нарушений также можно выделить обстоятельства **позднего окончательного расчета при увольнении и выплате отпускных**. Рассчитаться с работником надо в день увольнения [<5>](#), а при отпуске - не менее чем за три дня до выхода в отпуск [<6>](#) (т.е. не позже четверга накануне, если отпуск предоставляется с понедельника).

<5> [Статья 140 ТК РФ](#).

<6> [Часть 9 ст. 136 ТК РФ](#).

У кадровиков в пандемию была распространена практика заключения соглашений с работниками о рассрочке окончательного расчета/отпускных из-за финансовых проблем компании. Однако так делать не рекомендуется. Ведь **рассрочка по выплате зарплаты не предусмотрена законодательством**,

поэтому такое соглашение будет трактоваться как ухудшающее положение работника и, соответственно, неприменимое во взаимоотношениях с ним. В связи с чем компания будет привлечена к ответственности за задержку расчета.

Отдельно в распространенных зарплатных нарушениях условно можно выделить так называемые коронавирусные нарушения. Это ситуации, когда работодатель не сохранял заработок во время объявленных Президентом РФ нерабочих оплачиваемых дней или незаконно объявлял простой (см., например, решение Чертановского районного суда г. Москвы от 03.11.2020 по делу N 12-3578/2020, в котором привлечение генерального директора к административной ответственности за введение простоя во время указанных дней было признано законным).

Обратите внимание, что если сейчас компания испытывает финансовые трудности и на какое-то время хочет приостановить рабочие процессы, то она может объявить простой, руководствуясь [ст. 157 ТК РФ](#).

Нарушения, связанные с коронавирусными мерами защиты

Такие проступки напрямую не связаны с нарушением трудового законодательства. За соблюдением мер, связанных с защитой работников от коронавируса, следит Роспотребнадзор, который в случае выявления нарушений привлекает организацию (а в ряде случаев и отдельных должностных лиц, и даже рядовых сотрудников) к ответственности. Однако на практике стало очевидно, что недобросовестные работники, осведомленные о наличии подобных нарушений, часто используют свои "знания" как механизм угроз в адрес работодателей при проведении переговоров об условиях труда или в конфликтных ситуациях.

Примечание. В [статье](#) "Как быть с работниками в условиях COVID-19" в N 5, 2020, на с. 11 мы рассказали о том, можно ли было ввести простои на период нерабочих дней.

Примечание. См. [статью](#) "Простой по вине работодателя: когда нужны причины" в N 1, 2016, на с. 76.

Примечание. См. статьи "[Обязанности работодателя в связи с COVID-19](#)" в N 11, 2020, на с. 11 и "[Наказания за нарушения антиковидных ограничений](#)" в N 4, 2021, на с. 11.

Тут надо сказать, что при обращениях работников в Государственную инспекцию труда и сообщении о нарушениях антиковидных правил сотрудники инспекции передают информацию Роспотребнадзору.

Поэтому необходимо тщательно следить за соблюдением текущих требований, чтобы не давать поводов работникам зацепиться за их несоблюдение и шантажировать работодателя.

Примечание. Информацию, полученную с помощью тепловизора, следует хранить не более суток, подробнее читайте на [с. 65](#).

Напомним часть из них. Так, в офисе компании должна регулярно проводиться дезинфекция, причем все уборки нужно записывать в журнал или график. Также требуется, чтобы специальные сертифицированные приборы очищали воздух во всех рабочих помещениях. Необходимо, чтобы в организации был запас сертифицированных средств индивидуальной защиты, а именно масок и перчаток. Менять маски сотрудники должны не реже раза в три часа, поэтому количество масок в офисе должно соотноситься с данными требованиями. Не стоит пока забывать о журнале измерения температур, он должен вестись на входе в офис и температура каждого сотрудника должна быть записана. Также в компании должен быть ответственный за профилактические меры, его можно просто назначить приказом генерального директора.

К. Михайличенко
Адвокат,
руководитель
практики трудового права
МКА "Солдаткин, Зеленая и Партнеры"

Подписано в печать

21.04.2021
