



Изменения в трудовом законодательстве

Новые правила выплат при увольнении и дистанционная работа

Новый порядок выплат при увольнении

13 июля 2020 года был принят Федеральный закон № 210-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части предоставления гарантий работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации» (далее – «**Закон о внесении изменений**»), который вступил в силу 13 августа 2020 года. Он внес поправки в положения Трудового кодекса Российской Федерации (далее – «**ТК РФ**»), которые касаются выплат сотрудникам при ликвидации компании.

Основанием для принятия вышеуказанного закона стала позиция Конституционного суда РФ, который признал не соответствующей Конституции статью 178 ТК РФ (в ее редакции без учета изменений, вступивших в силу 13 августа 2020 года)^[1]. В данном Постановлении Конституционный суд РФ признал, что сохранение среднемесячного заработка в течение 2 месяцев после увольнения было гарантировано не всем работникам, уволенным в связи с ликвидацией организации, так как оспоренная норма ТК РФ лишала данной выплаты тех, кто приобрел право на нее после прекращения существования организации-работодателя, как юридического лица. Следовательно, данная норма не соответствовала Конституции РФ и должна была быть скорректирована.

Комментируемый Закон о внесении изменений, а также принятый одновременно с ним Федеральный закон от 13 июля 2020 № 203-ФЗ «О внесении изменения в статью 21 Федерального закона «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» призваны исправить неконституционность вышеуказанного положения и обеспечить равенство прав работников.

Между тем, фактически применяемые поправки влияют не только на порядок выплат при ликвидации компании, но и на выплаты при сокращении работников.

Остаемся на связи



^[1] Постановление Конституционного суда РФ от 19 декабря 2018 года № 45-П (По делу о проверке конституционности части первой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки М.В. Трофимовой)



Правила выплат при увольнении

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией компании или сокращением работник по-прежнему имеет право на выходное пособие в размере среднемесячного заработка. Оно выплачивается в полном объеме в последний день работы.

Размер денежной выплаты за 2-й месяц теперь будет рассчитываться пропорционально периоду трудоустройства – если уволенный ранее работник (по сокращению или в связи с ликвидацией) выйдет на новую работу в середине 2-го месяца после увольнения, то он вправе претендовать на получение половины среднемесячного заработка за 2-й месяц после увольнения. Чтобы получить денежные средства, он должен подать письменное заявление бывшему работодателю не позднее 15 рабочих дней после окончания 2-го месяца со дня увольнения.

Выходное пособие за 3-й месяц после увольнения, как и ранее, выплачивается по решению службы занятости, если она не смогла устроить работника на работу. Однако со дня вступления Закона о внесении изменений в силу для получения указанного пособия за 3-й месяц уволенному работнику необходимо встать на учет в службе занятости в течение 14 рабочих дней с момента расторжения трудового договора, а не двух недель, как было ранее. Подать бывшему работодателю письменное заявление о выплате пособия необходимо не позднее 15 рабочих дней после завершения 3-го месяца с даты увольнения. Выплата за 3-й месяц уволенному работнику будет рассчитываться пропорционально периоду трудоустройства, как и в случае со 2-ым месяцем.

Перевести денежные средства за второй и третий месяцы работодатель должен не позднее 15 календарных дней с даты, когда сотрудник подал соответствующее заявление (новая редакция ст. 178 ТК РФ)

Также изменения были внесены в статью 318 ТК РФ, которая устанавливает порядок выплат работникам, увольняемым из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера, и приравненных к ним местностях. Теперь уволенный работник, как и ранее, сможет получить выплаты в размере средних месячных заработков за четвертый, пятый и шестой месяцы, если не найдет работу, по решению службы занятости, однако для этого ему нужно встать на учет в центр занятости в течение 14 рабочих дней (ранее срок был месяц) со дня увольнения. Также работодатель будет обязан делать выплаты пропорционально числу дней до трудоустройства.

При этом работодатель в вышеуказанных обоих случаях сможет ускорить процесс и разом начислить выплаты за второй и третий месяцы для рядовых работников или за 5 месяцев - для районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей.

Ликвидация и выплаты – правовая коллизия

Суть принятых поправок, на наш взгляд, изначально заключалась в том, чтобы обеспечить соблюдение прав работников, уволенных в связи с ликвидацией организации. По изначальному замыслу инициаторов соответствующих поправок предполагалось, что налоговые органы не смогут внести в ЕГРЮЛ запись о ликвидации до тех пор, пока не истечет срок, в течение которого уволенные сотрудники вправе обратиться к бывшему работодателю за соответствующими выплатами.



Между тем, в финальной редакции сохранилось только положение, в соответствии с которым, когда ликвидируемая компания представляет в регистрирующий орган заявление на ликвидацию, то она подписанием заявления подтверждает, что все выплаты бывшим сотрудником перечислены (новая редакция подп. «а», п. 1 ст. 21 Закона № 129-ФЗ). То есть фактически регистрирующий орган это не проверяет. Сам ТК РФ закрепляет обязанность по осуществлению всех выплат работникам до завершения ликвидации, однако не предусматривает конкретных механизмов по обеспечению этого.

На наш взгляд, поправки в принятой редакции, не решают в полной мере обозначенную Конституционным судом проблему. Существует вероятность, что право на очередную часть выплат возникнет у сотрудника уже после ликвидации, и получить деньги он не сможет.

Дистанционная работа

Государственная дума Российской Федерации одобрила в первом чтении Проект Федерального закона N 973264-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы» (далее – «**Законопроект**»).

Основанием для внесения данного Законопроекта на рассмотрение послужила пандемия коронавируса COVID-19, во время которой выявилась недостаточная гибкость норм трудового права в отношении возможностей применения информационных технологий и регулирования порядка дистанционной работы.

Так, для уведомления работника о переходе на данный режим руководство компаний во время пандемии использовало разные способы: электронные письма и устные сообщения, приказы руководства компаний, реке - ознакомление с приказом о новом режиме работы и крайне редко надлежащий по трудовому праву способ – заключение дополнительного соглашения к трудовому договору, устанавливающее режим удаленной работы и местонахождение удаленного рабочего места. Но даже такое дополнительное соглашение оказалось затруднительно заключить в электронном виде, поскольку это не было надлежащим образом урегулировано законодательством.

В соответствии с рассматриваемым Законопроектом организации смогут временно переводить сотрудников на дистанционную (удаленную) работу или комбинированную дистанционную работу (совмещение работы в офисе с удаленной работой).

Предполагается что режим временной дистанционной (удаленной) работы будет вводиться на основании трудового договора, заключаемого между работодателем и работником или дополнительного соглашения к трудовому договору, в случае если основания для установления режима временной дистанционной (удаленной) работы возникли после заключения трудового договора.

Между тем, в исключительных случаях, ставящих под угрозу нормальные жизненные условия населения (например, эпидемий или несчастных случаев), будет допускаться упрощенный порядок введения режима временной дистанционной (удаленной) работы – на основании локального нормативного акта.

Указанные поправки вносят гораздо большую диспозитивность в соответствующее регулирование.



Электронный документооборот

Одна из причин появления Законопроекта об изменении правил дистанционной работы – необходимость закрепления порядка использования электронного документооборота в трудовых правоотношениях. Способы обмена электронными документами должны будут закрепляться в локальных нормативных актах, а также в трудовом договоре.

Кроме того, предполагается, что даже сам договор о дистанционной работе возможно будет заключить путем обмена электронными документами.

Увольнение дистанционного работника

В текущей редакции статья 312.5 ТК РФ предусматривает, что расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Это позволяет работодателям принимать решения о расторжении трудового договора с дистанционными работниками, по таким основаниям, как, например, признание работодателем работы неэффективной или изменение стратегии развития работодателя.

Это ведет к дискриминации по отношению к дистанционным работникам – по общему правилу, расторжение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

Законопроект о дистанционной работе нацелен на устранение указанной дискриминации. Предполагается установить, что расторжение трудового договора с дистанционным работником по инициативе работодателя производится только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.



Для получения дополнительной информации, свяжитесь с:



Михаил Тимонов
Партнер

T: +7 812 363 3377
M: +7 921 415 0475
mikhail.timonov@eversheds-sutherland.ru



Ольга Чиркова
Руководящий юрист

T: +7 812 363 3377
M: +7 921 767 5251
olga.chirkova@eversheds-sutherland.ru



Екатерина Миронова
Руководящий юрист

T: +7 495 662 6434
M: +7 903 001 1534
ekaterina.mironova@eversheds-sutherland.ru



Иван Кайсаров
Старший юрист

T: +7 812 363 3377
M: +7 921 643 2468
ivan.kaisarov@eversheds-sutherland.ru



Дарья Атаманова
Младший юрист

T: +7 812 363 3377
M: +7 921 894 9520
daria.atamanova@eversheds-sutherland.ru

eversheds-sutherland.ru

© Eversheds Sutherland 2020. Все права защищены. ООО «Эвершедс Сатерленд» является частью глобальной сети, которая функционирует через различные отдельные юридические лица под брендом Eversheds Sutherland. ООО «Эвершедс Сатерленд» присвоен ИНН 7703618107. Информация, представленная в настоящем информационном обзоре, не может рассматриваться в качестве профессиональных рекомендаций или услуг в области права и не является консультацией по конкретной ситуации. Данная информация предназначена для общего ознакомления пользователей с вопросами, которые могут представлять для них интерес. ООО «Эвершедс Сатерленд» не несет каких-либо обязательств или ответственности за неполноту информации.