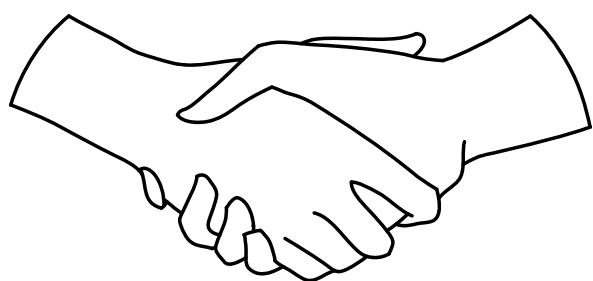


Как сократить издержки на персонал в связи с переходом на удаленную работу и не нарушить закон?

Мы расположили по степени возрастания риска (от **наименее** к **наиболее** рискованным) способы по минимизации расходов компаний, находящихся в режиме «удаленной работы».



2. УМЕНЬШЕНИЕ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

В случае, если выплаты предусмотрены положением внутри компании, то отмена выплат возможна путем внесения изменений в положение без согласия работника

Если выплаты предусмотрены трудовым договором, то в одностороннем порядке изменение возможно только в порядке ст. 74 ТК РФ

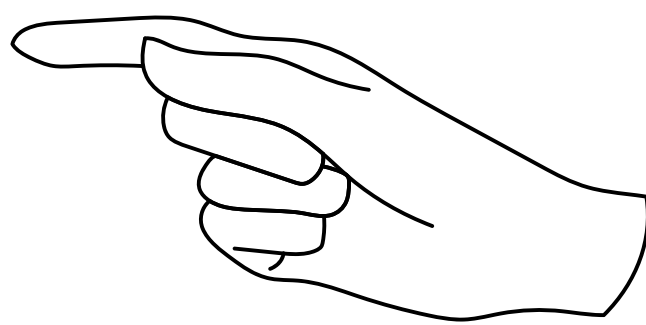
Риски оспаривания незначительны, а в ситуации заключения дополнительного соглашения с работником – минимальны

1. УВОЛЬНЕНИЕ / УМЕНЬШЕНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН

Низкие риски оспаривания

Для получения согласия могут потребоваться дополнительные выплаты со стороны работодателя (по требованию работника) Могут остаться «несогласные» работники, которые будут получать больше

Риски оспаривания незначительные, как правило, суды отказывают в удовлетворении исков работников, в отсутствии доказательств понуждения к заключению соглашений о расторжении трудового договора или об уменьшении заработной платы



3. УВОЛЬНЕНИЕ ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТНИКА (СТ. 80 ТК РФ)

Наименее затратная опция

В течение двух недель работник имеет право отозвать заявление об увольнении

Низкие затраты делают опцию привлекательной, но важно учитывать, что возможность забрать заявление в двухнедельный срок создает неопределенность для работодателя. К тому же далеко не все работники будут готовы по собственному желанию потерять работу

4. СОКРАЩЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ (ШТАТА) (СТ. 81 ТК РФ)

Опция реализуется по инициативе работодателя, для увольнения не потребуется согласия работника

Увольнение сотрудника может «обойтись» в 5 окладов: 2 - до увольнения и 3 - после
Необходимо соблюдение многоэтапной процедуры сокращения, включающей, среди прочего, уведомление работника (под роспись) за два месяца до увольнения и предложение вакантных должностей

Риски признания сокращения незаконным минимизируются при четком соблюдении процедуры сокращения.

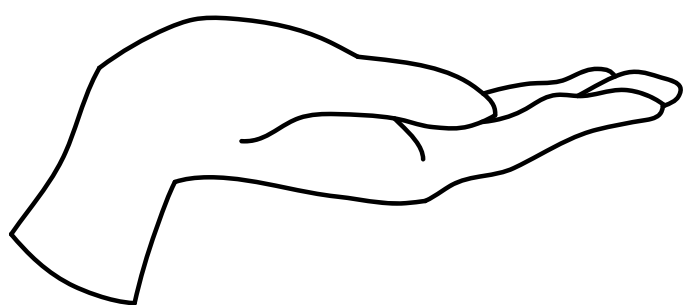
Уведомление сотрудника при отсутствии в офисе возможно заказным письмом с уведомлением о вручении и иными способами

5. ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК

Позволяет впоследствии сократить размер компенсации за неиспользованный отпуск

Возможно только по согласованию сторон (в виде заявления на отпуск работника и одобрения со стороны работодателя)

Риски минимальны при надлежащем оформлении отпуска



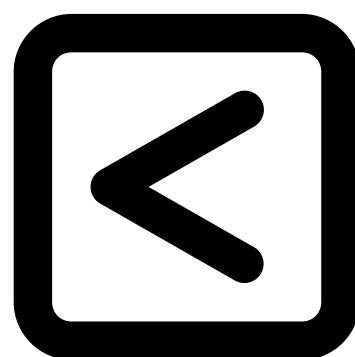
6. ОБЪЯВЛЕНИЕ ПРОСТОЯ ПО НЕЗАВИСЯЩИМ ОТ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ ПРИЧИНАМ (СТ. 72.2 ТК РФ)

Сокращение фонда оплаты труда: выплачивается 2/3 заработной платы (ст. 157 ТК РФ)

Роструд разъяснил, что простой нельзя объявлять до 11 мая, т.к. дни были нерабочими, Но после 12 мая ограничения на объявление простоя отсутствуют

Срок простоя – до одного месяца

Перед введением простоя следует внимательно ознакомиться с актуальными разъяснениями государственных органов. Если вы ввели простой до 11 мая 2020 г. и на Вашу организацию распространялся режим нерабочих дней, существуют риски оспаривания простоя.



7. ВВЕДЕНИЕ РЕЖИМА НЕПОЛНОГО РАБОЧЕГО ДНЯ И (ИЛИ) НЕПОЛНОЙ РАБОЧЕЙ НЕДЕЛИ НА СРОК ДО 6 МЕСЯЦЕВ (П. 5 СТ. 74 ТК РФ)

Возможно в одностороннем порядке.

Требуется изменение организационных и (или) технологических условий труда и необходимо обосновать, что такие изменения могут повлечь за собой массовое увольнение сотрудников. Если работник не согласен, то трудовой договор расторгается в порядке сокращения штатов, что вызовет необходимость выплаты компенсаций

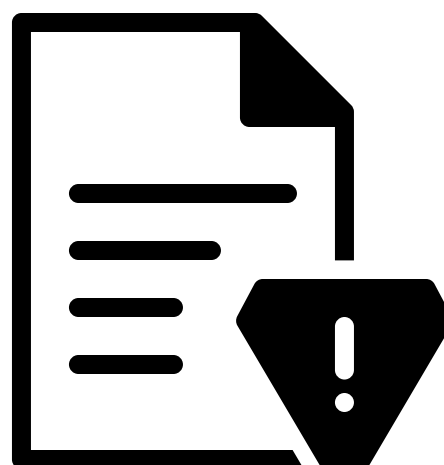
Однако, риск сокращения может сподвигнуть "несогласных" сотрудников к переговорам, а суммарный экономический эффект все равно будет положительным, так как, как правило, большинство сотрудников идут навстречу.

8. УВОЛЬНЕНИЕ В СВЯЗИ С НЕПРОХОЖДЕНИЕМ АТТЕСТАЦИИ

Опция позволяет прекратить по инициативе работодателя трудовые отношения с работниками, которые не соответствуют квалификационным требованиям (избавление от балласта)

Аттестация должна проводиться для всех сотрудников. Работников необходимо ознакомить под роспись с положением аттестации. При отсутствии подписи нельзя применить дисциплинарное взыскание

Опция технически сложная (если в организации ранее отсутствовала аттестация сотрудников), но реальная





10. УМЕНЬШЕНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ОДНОСТОРОННЕМ ПОРЯДКЕ (СТ. 74 ТК РФ)

Не требуется согласие работника, т. к. ст. 74 ТК РФ позволяет изменить в одностороннем порядке условия трудового договора

Необходимо предупреждение за 2 месяца до введения изменений; Изменение условий договора об оплате должно сопровождаться изменением организационных или технологических условий труда (например, реструктурированием департаментов, изменением режима рабочей недели)

Уведомление за 2 месяца до изменения договора делает опцию лекарством с отложенным действием.

Существуют риски оспаривания в случае, если изменение заработной платы было единственным изменением (без изменения организационных или технологических условий труда)



9. УВОЛЬНЕНИЕ В СВЯЗИ С ОДНОКРАТНЫМ ГРУБЫМ НАРУШЕНИЕМ ИЛИ НЕОДНОКРАТНЫМ НАРУШЕНИЕМ (СТ. 81 ТК РФ)

Не требуется согласия работника на расторжение трудового договора

Сложность доказывания нарушения на удаленной работе, некоторые нарушения (например, прогул) невозможны для режима удаленной работы. Работник может обжаловать со ссылкой на невозможность привлечения к ответственности в «нерабочие» дни

Рискованная опция, но риски возможно преодолеть, доказав, что организация фактически работала. Для облегчения доказывания состава правонарушения рекомендуем закрепить в дополнительном соглашении к трудовому договору четкие обязанности работника в режиме удаленной работы

11. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В СВЯЗИ С ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМИ ОБСТОЯТЕЛЬСТВАМИ (СТ. 83 ТК РФ)

Опция «внешне» применима к текущим обстоятельствам и не требует согласия работника на прекращение трудового договора

Чрезвычайное обстоятельство должно быть признано Правительством, властями субъекта (на сегодняшний день такого признания нет)

Чрезвычайное обстоятельство должно препятствовать продолжению трудовых отношений (бремя доказывания будет возложено на работодателя)

Риски высокие, не рекомендуемая опция

Контакты для помощи и разъяснений:

Лысов Сергей
Тел.: +7 (495) 258 39 41 (доб. 207)
Моб.: +7 (963) 686 50 10
s.lysov@kkplaw.ru



Колотилов Олег
Тел.: +7 (495) 258 39 41 (доб. 203)
Моб.: +7 (916) 629 03 01
o.kolotilov@kkplaw.ru