

NJORD Latvia: Что может делать работодатель в период действия коронавируса

В результате распространения коронавируса многие отрасли бизнеса терпят убытки, предприятия вынуждены временно закрываться или ограничивать время работы.

Тем не менее, трудовые договоры продолжают действовать и зарплаты необходимо выплачивать в прежнем размере.

Какие права имеют работодатели, чтобы сократить свои убытки?

Разумеется, в случае договоренности с работником варианты могут быть любые – сокращение время работы и, соответственно зарплаты, отпуск, прекращение трудовых отношений и пр. Данный механизм не вызывает особых вопросов, единственное, что нужно помнить, что все договоренности должны быть изложены в письменной форме и подписаны обеими сторонами.

Рассмотрим варианты, если договоренности нет:

1. Может ли работодатель принудительно отправить работника в неоплачиваемый отпуск?

Нет не может, т.к. запросить неоплачиваемый отпуск может только работник или в отдельном случае третье лицо в связи со службой в Земессардзе.

2. Может ли работодатель принудительно отправить работника в ежегодный оплачиваемый отпуск.

Согласно законодательству, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется:

1. По соглашению между работником или
2. Работодателем или по графику, который составляется работодателем после консультирования с представителями работников. Желания работников учитываются **по возможности.**

Таким образом, согласно общему принципу, время отпуска находится в компетенции работодателя. Если график отпусков еще не был составлен, то работодатель может составить график, самостоятельно определив время отпуска. Возникает вопрос, может ли работодатель поменять уже составленный график, с которым работники были ознакомлены. Высказывается мнение, что в этом случае, его изменение не разрешено. Однако, согласно ч.1.ст.150 Закона о труде работники должны быть ознакомлены с графиком и его **изменениями**, из чего косвенно следует, что работодатель может односторонне вносить изменения в график. Тем не менее, в результате такого изменения, у работника могут возникнуть убытки, например, в связи с уже купленными билетами на самолет и оплаченными гостиницами (например, на декабрь 2020 года), которые невозможно отменить без потерь. В таком случае, работодателю можно предъявить требование о компенсации убытков.

3. Можно ли уволить работника?

Да, как и в обычной ситуации, работодатель может уволить работника на основании сокращения штатов. В таком случае, работник может быть уволен через месяц после сообщения об увольнении с выплатой необходимого пособия и компенсации за неиспользованный отпуск, если таковой имеется.

4. Можно ли уменьшить работнику зарплату или перевести его на неполный рабочий день с уменьшением зарплаты?

Это можно сделать только следующим образом - т.к. работодатель имеет возможность увольнения работников по сокращению штатов, то согласно ст.98 Закона о труде, вместо увольнения, работодатель может предложить внести в договор изменения (в т.ч. временно) – сократить зарплату или время работы, с соответствующим уменьшением зарплаты. Однако, в данном случае, работодатель должен выплачивать предыдущую зарплату еще в течение месяца. Таким образом, перед работником возникает альтернатива - быть уволенным через месяц, получив пособие или остаться на работе с сокращением зарплаты, вступающим в силу через месяц.

5. Что делать с работниками, прибывшими из стран, затронутых коронавирусом (согласно списку), которые согласно Распоряжению Кабинета Министров обязаны изолироваться на 14 дней?

В данном случае, работник должен получить больничный лист, поскольку Правила КМ О выдаче и аннулировании больничных листов предусматривают выдачу больничного листа, если необходима изоляция на время карантина.

В случае, если работник не соблюдает добровольную изоляцию, то его можно временно отстранить от работы без сохранения заработной платы на основании ст.58 Закона о труде в связи с опасностью для здоровья окружающих.



СЕРГЕЙ ПЕТРОВ
ПАРТНЁР, ПРИСЯЖНЫЙ
АДВОКАТ

(+371) 67 313 315

SP@NJORDLAW.LV