

Правовой разбор: работник трудоустроен, но работодатель не даёт доступ к рабочим программам, ссылаясь на «долги»

1. Краткая постановка вопроса

Трудовой договор с работником заключён либо работник фактически допущен к работе, но работодатель не обеспечивает доступ к программному обеспечению и корпоративным информационным системам, без которых выполнение трудовой функции невозможно. Причина называется обобщённо — «из-за долгов».

Для правовой оценки определяющее значение имеет, о чьих долгах идёт речь:

- **долги компании** (перед поставщиками программного обеспечения, провайдерами, банками, бюджетом);
- **личные долги работника** (кредиты, алименты, долги перед самой компанией);
- **задолженность компании перед работником** (невыплата заработной платы).

От этого зависит квалификация ситуации, размер и порядок оплаты времени, когда работник фактически не работает, и способы защиты.

Ниже даны разделы по каждой из возможных версий.

2. Общие обязанности работодателя: обеспечить работой и средствами труда

По трудовому договору работодатель обязан:

- предоставить работнику **работу по обусловленной трудовой функции**;
 - обеспечивать работника **оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей**;
 - обеспечивать условия труда, предусмотренные трудовым законодательством;
 - своевременно и в полном размере выплачивать заработную плату.
-

Нормативная основа: - ст. 56 Трудового кодекса РФ; - ч. 2 ст. 22 Трудового кодекса РФ; - ст. 21 Трудового кодекса РФ.

Работник вправе требовать от работодателя исполнения этих обязанностей. Если доступ к программам не выдаётся, работник не может приступить к выполнению работы, однако по общему правилу это происходит **по причинам, лежащим на стороне работодателя**.

3. Версия 1: «долги» — это долги компании перед поставщиками, банками, бюджетом, из-за которых не оплачены лицензии/подписки и не открыт доступ

3.1. Квалификация

Если компания не оплатила лицензии, не продлила договор с оператором информационной системы, не оплатила доступ к внешним программам, из-за чего работник физически не может выполнять свои обязанности, налицо:

- неисполнение работодателем обязанности по предоставлению работы и средств, необходимых для её выполнения;
- наличие оснований для квалификации нерабочего периода как **простоя**.

Под простоем понимается временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера:

- ст. 72.2 Трудового кодекса РФ;
- ст. 157 Трудового кодекса РФ.

Отсутствие у компании денег и наличие долгов — это **экономическая причина**. Отсутствие лицензий и технической возможности получить доступ к программам — **технологическая причина**. Обе причины относятся к сфере предпринимательского риска работодателя.

3.2. Чья это «вина» и как оплачивается

Трудовой кодекс различает три ситуации:

1. **Простой по вине работодателя** — оплачивается в размере не менее **2/3 средней заработной платы** работника;
 2. **Простой по причинам, не зависящим ни от работодателя, ни от работника** — оплачивается в размере не менее **2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада)**, рассчитанных пропорционально времени простоя;
-

3. Простой по вине работника — не оплачивается.

Правовая норма — ст. 157 Трудового кодекса РФ.

Долги компании, как правило, квалифицируются как обстоятельства, зависящие от работодателя. Отсутствие денежных средств, арест счетов, собственные финансовые обязательства компании не относятся к чрезвычайным и непредотвратимым обстоятельствам (непреодолимой силе). Поэтому в большинстве случаев такой простой признаётся **простоем по вине работодателя** и должен оплачиваться по правилу **2/3 среднего заработка**, а не по заниженной ставке.

Если работодатель ссылается на «долги», нужно помнить: риски предпринимательской деятельности несёт работодатель, а не работник. Освобождение от оплаты или уменьшение оплаты возможно только при доказанной вине самого работника либо при наличии действительно внешних, чрезвычайных обстоятельств.

3.3. Обязанности работника при начале простоя

Работник обязан сообщить работодателю о начале простоя. Сделать это нужно письменно — чтобы впоследствии было доказательство того, что работник являлся к исполнению обязанностей и был готов работать, но работодатель его к работе не допустил.

Практическая форма:

- адресованное руководителю уведомление/заявление;
- с указанием даты и времени начала простоя;
- с причиной: «не предоставлен доступ к программе ..., входящей в мои должностные обязанности»;
- с просьбой либо предоставить доступ, либо оформить простой и произвести его оплату в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

Нормативная основа — ч. 3 ст. 157 Трудового кодекса РФ.

3.4. Что делать, если работодатель не платит за простой

Если работодатель отказывается оформлять простой и выплачивать причитающиеся суммы, работник вправе:

- обратиться с жалобой в Государственную инспекцию труда;
- обратиться в суд с иском о взыскании задолженности по оплате времени простоя.

Если заработная плата (включая оплату простоя) не выплачена в установленный срок, на сумму задолженности подлежат начислению

проценты по ст. 236 Трудового кодекса РФ — не ниже 1/150 ключевой ставки Центрального банка РФ за каждый день просрочки.

Практический вывод по версии 1

Доступ к программам должны предоставить. Если компания не делает этого из-за своих долгов, работник не должен страдать материально: простой по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 среднего заработка. Работнику необходимо письменно зафиксировать факт недопуска и необеспечения работы, затем при отсутствии оплаты — обращаться в ГИТ и суд.

4. Версия 2: «долги» — это личные долги работника (перед банками, кредиторами) или его долг перед работодателем

4.1. Общее правило: долги работника не могут быть основанием для недопуска к работе

Работодатель не вправе ограничивать работника в трудовых правах в зависимости от его имущественного положения. Трудовой кодекс прямо запрещает дискриминацию в сфере труда в связи с обстоятельствами, не связанными с деловыми качествами работника.

Нормативная основа: - ст. 3 Трудового кодекса РФ.

Наличие у работника долгов само по себе не связано с его деловыми качествами. Поэтому вывод «из-за долгов не даём доступ» применительно к личным долгам работника законом не предусмотрен.

4.2. Отстранение от работы возможно только в исчерпывающих случаях

Перечень случаев, когда работодатель обязан или вправе отстранить работника от работы, установлен законом:

- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- непрохождение обучения и проверки знаний охраны труда;
- непрохождение обязательного медицинского осмотра;
- выявление медицинских противопоказаний;
- требования уполномоченных органов и должностных лиц;

-
- иные случаи, прямо предусмотренные Трудовым кодексом и федеральными законами.

Нормативная основа — ст. 76 Трудового кодекса РФ.

Такого основания, как «наличие долгов у работника», в этом перечне нет. Если работодатель издал приказ об отстранении по этому основанию, такой приказ является незаконным.

4.3. Принудительное удержание долгов работника

Если долг работника оформлен исполнительным документом (решение суда, исполнительный лист, судебный приказ, нотариальное соглашение об алиментах), работодатель обязан производить удержания из заработной платы. Это самостоятельная процедура, не связанная с доступом к программам.

Размер удержаний ограничен:

- по общему правилу — не более 50% заработной платы;
- по алиментам на несовершеннолетних детей, возмещению вреда здоровью и ряду других требований — до 70%.

Нормативная основа: - ст. 138 Трудового кодекса РФ; - ст. 98–99 Федерального закона от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве».

Если у работника долг перед самим работодателем (например, непогашенная подотчётная сумма, недостача), работодатель не вправе «заблокировать» рабочее место или программы. Удержание из зарплаты допускается только в случаях, установленных ст. 137 ТК РФ, и с соблюдением лимитов ст. 138 ТК РФ. Если работник оспаривает долг, вопрос решается в суде, а не путём недопуска к работе.

Практический вывод по версии 2

Законных оснований не допускать работника к корпоративным программам из-за его личных долгов или долга перед работодателем нет. Такое поведение работодателя — нарушение трудовых прав. Работник вправе потребовать допуска к работе и оплаты вынужденного простоя.

5. Версия 3: «долги» привели к официальному отстранению или приостановке деятельности компании

5.1. Если оформлен приказ об отстранении от работы

Нужно внимательно изучить приказ: указано ли в нём правовое основание из ст. 76 ТК РФ. Если основание отсутствует либо является «долги» — приказ незаконен.

При незаконном лишении работника возможности трудиться работодатель обязан возместить не полученный работником заработок.

Нормативная основа — ст. 234 Трудового кодекса РФ.

Требование о выплате заработка можно заявить в суде одновременно с требованием об отмене незаконного приказа об отстранении.

5.2. Если компания фактически приостановила деятельность, но работника не уведомили о простое

Приостановка деятельности по экономическим причинам (в том числе из-за долгов, ареста счетов, нехватки оборотных средств) — это простой по причинам экономического характера. Работодатель обязан оплатить время простоя в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

Простой не даёт работодателю право оставить работника без оплаты или заставить его ждать «до улучшения дел».

5.3. Если «долги» — это задолженность по заработной плате

Отдельный случай: работодатель ссылается на долги и одновременно не платит заработную плату. Тогда работник обладает дополнительным правом — приостановить работу при задержке выплаты заработной платы более 15 дней, письменно уведомив работодателя.

Нормативная основа: - ст. 142 Трудового кодекса РФ.

В период такого приостановления за работником сохраняется средний заработок.

Практический вывод по версии 3

Отстранение или фактическое недопущение к работе из-за долгов компании не освобождает работодателя от обязанности платить. Незаконный приказ об отстранении оспаривается в суде, а неоплаченный простой подлежит взысканию с процентами по ст. 236 ТК РФ.

6. Что делать работнику в спорной ситуации (общий алгоритм)

Даже если работодатель устно объясняет проблему «долгами», работнику нужно строить защиту на документах.

Шаг 1. Зафиксировать факт недопуска к работе.

Написать заявление на имя руководителя организации:

- указать, что работник явился/находится на рабочем месте и готов исполнять трудовую функцию;
- указать, что доступ к конкретным программам/системам не предоставлен;
- указать, что без этих программ выполнение обязанностей невозможно;
- попросить либо предоставить доступ, либо официально оформить простой;
- указать, что отсутствие оплаты будет обжаловано.

Подать заявление в двух экземплярах с отметкой о принятии либо направить ценным письмом с описью вложения.

Шаг 2. Сохранить доказательства.

Могут пригодиться:

- переписка по электронной почте;
- скриншоты ошибок доступа;
- показания свидетелей;
- табели учёта рабочего времени;
- расчётные листки;
- приказы о приостановке деятельности, если они есть.

Шаг 3. Если заработную плату или оплату простоя не выплачивают — направить жалобу.

Жалобу можно подать:

- в Государственную инспекцию труда;
- в прокуратуру;
- в суд.

Шаг 4. Подать иск в суд.

Работник вправе требовать:

- признания незаконным отстранения, если оно оформлено;
- взыскания невыплаченного заработка/оплаты простоя;
- процентов по ст. 236 ТК РФ;

- компенсации морального вреда в порядке ст. 237 ТК РФ.

Срок для обращения в суд по спорам о невыплате заработной платы и иных причитающихся работнику выплат — **один год** со дня установленного срока выплаты; по иным индивидуальным трудовым спорам — **три месяца** со дня, когда работник узнал о нарушении своего права.

Нормативная основа — ст. 392 Трудового кодекса РФ.

По требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работник освобождается от уплаты пошлин и судебных расходов — ст. 393 Трудового кодекса РФ.

7. Список использованных нормативных источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: - ст. 3 — запрещение дискриминации в сфере труда; - ст. 15, 21, 22, 56 — обязанности работодателя и права работника; - ст. 72.2 — понятие простоя; - ст. 76 — основания отстранения от работы; - ст. 142 — приостановление работы при задержке заработной платы; - ст. 157 — оплата времени простоя; - ст. 234 — возмещение заработка при незаконном лишении возможности трудиться; - ст. 236 — материальная ответственность работодателя за задержку выплат; - ст. 237 — компенсация морального вреда; - ст. 392, 393 — сроки и льготы при обращении в суд по трудовым спорам.
2. Федеральный закон от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве»: - ст. 98, 99 — обращение взыскания на заработную плату должника и ограничения размера удержаний.

Общий вывод. Независимо от того, чьи «долги» названы причиной, у работодателя нет права оставлять работника без работы и без соответствующей оплаты. Работник, которому не дают доступ к программам, должен письменно зафиксировать простой и при отказе в оплате обращаться в государственную инспекцию труда и суд. Наиболее вероятная квалификация — простой по вине работодателя, подлежащий оплате в размере не менее 2/3 средней заработной платы.