

Вводные по делу

Работник

Румянцев Олег Викторович — SMM/маркетолог по коммуникациям в ООО «Оверлис» с 2023 года. Дистанционный работник. Отвечает за коммуникацию с клиентами и подписчиками, представляет бренд работодателя.

Работодатель

ООО «Оверлис» — крупное агентство недвижимости, которое сопровождает клиентов на всех этапах сделок с недвижимостью. У компании большой популярный блог на медиаплощадках.

Обязанности работника

Согласно трудовому договору и должностной инструкции Олег должен:

- реализовывать маркетинговую стратегию;
- представлять компанию в социальных сетях и на мероприятиях;
- соблюдать локальные нормативные акты компании (в том числе кодекс этики, положение о поведении работников в социальных сетях, правила трудового распорядка, положение о дистанционной работе);
- корректно общаться с клиентами;
- соблюдать требования информационной безопасности.

Кодекс этики компании запрещает:

- грубое и оскорбительное общение;
- действия, способные причинить вред репутации работодателя.

Правила распространяются на рабочие коммуникации, а также на коммуникации, связанные с брендом компании.

Олег ознакомлен с кодексом этики, правилами внутреннего трудового распорядка, с положением о дистанционной работе, с должностной инструкцией через ЭДО. Дата ознакомления зафиксирована.

Обстоятельства второго раунда

Олег — одинокий папа. Двое детей, жена ушла много лет назад, и работодателю он об этом не говорил. Взыскание, которое уже вынесли, это не отменяет. А вот все, что работодатель решит дальше, — уже с этой поправкой.

Олегу было поручено пройти обучение, и не одно. Их три: информационная безопасность, работа с искусственным интеллектом и охрана труда с пожарной безопасностью. Все три обязательные, а он их не прошел: тест не сдал, срок вышел. За это взыскание и вынесли.

Но Олег говорит другое, что платформа работала с перебоями, времени не хватило из-за нагрузки. А наказали его, за то, что он не подписал документы.

За что же действительно наказали — вам предстоит выяснить в этом раунде. Можно ли привлечь дистанционного работника к ответственности за это и отстранить его от работы?

Спецстатус работника

Олег подает заявление, в котором сообщает, что у него двое несовершеннолетних детей, в браке он не состоит и является единственным кормильцем семьи. Работник просит учесть эти обстоятельства при всех дальнейших кадровых вопросах и при решении вопроса о привлечении его к дисциплинарной ответственности.

Обучение

Работнику было назначено обязательное обучение с установленным сроком прохождения.

В программе обучения:

- информационная безопасность;
- использование искусственного интеллекта;
- охрана труда и пожарная безопасность

Обучение по информационной безопасности и использованию ИИ — корпоративное и обязательное для работников.

Пожарная безопасность и охрана труда — обязательное обучение/инструктаж, необходимые для допуска к работе.

Объяснение работника

Работодатель запросил объяснение и дал законный срок на объяснение.
Олег объясняет свою позицию:

«Я не отказывался от обучения. Платформа работала нестабильно, а из-за большой нагрузки не было времени его пройти. Сейчас на меня давят и фактически наказывают за то, что я не подписал документы».

Вопрос второго раунда

Правомерно ли отстранение сотрудника?

В заключении ответьте:

1. Можно ли отстранить дистанционного работника за непрохождение обучения и важно ли, какого?
2. Можно ли отстранить сразу по всем нарушениям одним основанием и что меняется, если зарплата за это время не выплачивается?
3. Влияет ли семейный статус на отстранение и как работодателю избежать спора?