

# ПРОБЛЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ

*Бочкина Алина Андреевна ,  
Средне-Волжский институт (филиал) Всероссийского государственного  
университета юстиции (РПА Минюста России), студент*

**Аннотация:** В данной статье рассматриваются аспекты регулирования трудовых правоотношений в связи с коронавирусной инфекцией. Приводятся основные направления мер обеспечения трудовых отношений. В результате приводятся правовые проблемы, возникающим в сфере регламентации трудовых отношений в период пандемии коронавируса (COVID-19)

**Ключевые слова:** коронавирусная инфекция (COVID-19), сохранение заработной платы, нерабочие дни, труд в условиях пандемии; дистанционная работа

**Annotation.** This article discusses aspects of the regulation of labor relations in connection with the coronavirus infection. The main directions of measures to ensure labor relations are given. As a result, legal problems that arise in the field of labor relations regulation during the coronavirus pandemic (COVID-19) are given.

**Keywords:** coronavirus infection (COVID-19), payroll, non-working days, pandemic work; remote work

## ESSENCE AND TRENDS OF THE AUTHOR'S ORDER AGREEMENT

*Bochkina Alina*

Начало 2020 года было ознаменовано знаковым для всей нашей страны событием, имеющим серьезнейшие правовые последствия. Часто употребляемая в последнее время фраза о том, что после пандемии коронавируса мир уже не будет прежним, является банальной и

оригинальной одновременно. Банальной, поскольку мир никогда и не бывает прежним. Он представляет собой динамическую систему, ежечасно и ежедневно меняющуюся. Другое дело, что характер этих изменений является плавным и постепенным, и потому мало заметным глазу гражданина. Оригинальной фраза является потому, что ситуация с COVID-19 стала своего рода точкой бифуркации для человечества. Или, используя традиционные российские образы, мир оказался подобен витязю на распутье: вернуться назад невозможно, вперёд идти страшно, кроме того, на камне у развилки ничего не написано.

Пандемия короновиральной инфекции затронула все стороны жизнедеятельности человека. Она проверила на стойкость не только экономические и политические системы государства, но и механизмы реализации и защиты основных прав и свобод человека, в том числе она коснулась и трудовых правоотношений. Огромному воздействию пандемии подверглась сфера труда и занятости населения. По данным Международной организации труда в 2020 г. вследствие воздействия пандемии мировая сфера труда потеряла свыше 400 млн. рабочих мест [1]. Важно отметить, что трудовые отношения во все времена были объектом наиболее важного регулирования, а в условиях, связанных с пандемией они стали еще актуальнее так, как в такой обстановке происходят все более и более частые нарушения в сфере труда.

В государствах Евразийского экономического союза (ЕАЭС) по-разному подошли к определению круга ограничений для бизнеса и граждан: в Республике Армения и Республике Казахстан был введен режим чрезвычайного положения, в Кыргызской Республике - режим чрезвычайной ситуации. Россия пошла по другому пути - Указами Президента РФ от 25 марта 2020 г. N 206 "Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней", от 2 апреля 2020 г. N 239 "О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции

(COVID-19)" с 30 марта по 30 апреля 2020 г. включительно были установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы, Указом Президента РФ от 28 апреля 2020 г. N 294 "О продлении действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)" установлены дополнительные нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы с 6 по 8 мая 2020 г. Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека рекомендовала работодателям осуществлять ряд организационных мероприятий по предотвращению распространения коронавирусной инфекции (COVID-19), в том числе следующие меры: временное отстранение от работы или перевод на дистанционную форму работы лиц из групп риска, к которым относятся лица старше 65 лет, а также имеющие хронические заболевания, сниженный иммунитет, беременные, с обеспечением режима самоизоляции в период подъема и высокого уровня заболеваемости новой коронавирусной инфекцией (COVID-19)[2].

Хотелось бы заострить свое внимание на то, что в период пандемии почти каждый столкнулся с дистанционным форматом работы, либо же с обучением. Работа из дома – мечта многих: не нужно тратить огромное количество времени на дорогу, сидеть в переполненном офисе. Но, когда обычного офисного сотрудника переводят на удаленную работу, оказывается, что его эффективность резко падает. Российское трудовое законодательство оказалось не готовым к массовому переводу работников на удаленный режим работы. Так, для уведомления работника о переходе на данный режим использовались разные способы: электронные письма и устные сообщения, приказы руководства компаний, реже – ознакомление с приказом о новом режиме работы и крайне редко рекомендованный большинством юристов по трудовому праву способ – дополнительное соглашение к трудовому договору, устанавливающее режим удаленной работы и местонахождение удаленного рабочего места. Но даже такое

дополнительное соглашение оказалось невозможно заключить в электронном виде, поскольку это также не урегулировано законодательством.

Пандемия, объявленный Указом Президента РФ режим нерабочих дней, перевод сотрудников на удаленную работу стали причиной большого количества трудовых споров, которые до сих пор рассматриваются в судах. Актуальность темы трудовых споров в пандемию обусловлена отсутствием правоприменительной практики в данной области, вследствие чего компании и работники, как правило, не могут урегулировать возникшие в этот период разногласия в досудебном порядке. Многие работники истолковали данный Указ буквально и не вышли на работу, не согласовав дистанционный режим работы с работодателем. Вследствие чего были уволены за прогул на основании пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Рассматривая подобные споры, суды прежде всего проверяли доказательства правильности оформления перевода работников на удаленную работу: сферу деятельности компании; наличие официальной рассылки от руководства компании о приостановлении ее деятельности на основании Указа Президента РФ от 25.03.2020 N 206; издание приказа об установлении численности работников, не подлежащих переводу на дистанционный режим работы в связи с необходимостью их непосредственного участия в обеспечении непрерывных процессов для функционирования компании; издание приказа об установлении численности работников, подлежащих переводу на дистанционный режим работы; наличие дополнительного соглашения к трудовому договору о дистанционной работе. Суды подтверждают, увольнение работника за прогул правомерно, если отсутствуют документы, подтверждающие его перевод на удаленную работу, а также доказательства выполнения работником трудовых обязанностей дистанционно. Так, Московский городской суд в апелляционном определении от 24.11.2020 N 33-417067/2020 отказал в удовлетворении исковых требований работника о признании приказов о дисциплинарном взыскании и увольнении незаконными, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула. Судьи

подчеркнули действие Указа Президента РФ от 25.03.2020 N 206 об установлении нерабочих дней не распространялось на организации, выполняющие неотложные работы в условиях чрезвычайных обстоятельств, в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь и нормальные жизненные условия населения, организации, предоставляющие финансовые услуги в части неотложных функций[3]. На сегодняшний день данное определение отменено и передано на новое рассмотрение в Московский городской суд.

Рекомендации по противодействию коронавирусу в России были сформулированы и на уровне Министерства труда и защиты населения, а также прописаны в документах Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений[4]. Нововведением в трудовой сфере Российской Федерации послужило введение Указом Президента Российской Федерации «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» нерабочих дней[5], которые прямо не регулируются Трудовым Кодексом. [6]. Важно отметить, что ТК РФ предусмотрены лишь выходные и нерабочие праздничные дни, а вышеуказанные предусмотренные Указом Президента не относятся ни к одному из этих видов. Кроме того, подчеркивается, что трудовые отношения в период ограничительных мер не могут быть прекращены ни по инициативе работодателя, ни по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, а также работодатель не имеет права прекращать выплату заработной платы в связи со сложившимися обстоятельствами[6]

Итак, пандемия коронавирусной инфекции (COVID-19) спровоцировала глобальные перемены на рынке труда, которые, в свою очередь, продемонстрировали необходимость трансформации традиционных институтов трудового права. По большому счету, пандемия коронавируса сформировала общественный запрос на поиск новых правовых механизмов регулирования социально-трудовых отношений в чрезвычайных условиях

существования социума. А поскольку ученые не исключают опасности периодического возобновления вирусной инфекции и прогнозируют, что вспышки заболеваемости будут происходить и в будущем, представляется целесообразным сформировать в разделе XII Трудового кодекса РФ специальную главу, в которой можно сосредоточить все "особые" правила, которые будут заменять общие нормы в периоды чрезвычайных, в том числе эпидемиологических, ситуаций. По логике такая глава должна носить название "Особенности регулирования труда в условиях чрезвычайных обстоятельств" и устанавливать особый правовой режим на время действия форс-мажорных обстоятельств: включать правила о временном переходе на удаленную работу, о временном отстранении от работы (недопущении к работе) по причинам санитарно-эпидемиологического характера с полным или частичным сохранением заработной платы либо выплатой пособия по социальному страхованию (как сейчас это предусмотрено в отношении работников старше 65 лет), о временном изменении условий трудового договора, включая переводы на другую работу, без согласия работника и с коротким сроком предупреждения, о возможности использования при отсутствии у работника электронной подписи электронных образов документов в период работы вне места нахождения работодателя и другие особые правила, наличие которых диктуется необходимостью предотвращения или устранения опасных последствий чрезвычайных ситуаций, ставящих под угрозу жизнь, здоровье или нормальные жизненные условия населения. Как показала практика борьбы с распространением коронавирусной инфекции (COVID-19), существующих сегодня правовых средств реагирования на подобные ситуации в трудовом праве недостаточно.

## **Список использованных источников**

1. COVID-19 и сфера труда. Обновленные оценки и анализ. Вестник МОТ., 6 выпуск-23.09.2020г//Сайт. Режим доступа: [https://www.ilo.org/moscow/informationresources/publications/WCMS\\_756701/lang--ru/index.htm](https://www.ilo.org/moscow/informationresources/publications/WCMS_756701/lang--ru/index.htm)  
[Дата обращения: 11.06.2022]
2. Письмо Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 7 апреля 2020 г. N 02/6338-2020-15 "О рекомендациях по профилактике коронавирусной инфекции (COVID-19) среди работников".//Сайт. Режим доступа :<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=349881&fld=134&dst=1000000001,0&rnd=0.3194837919660378#08993034398326394>. [Дата обращения: 11.06.2022]
3. Апелляционное определение Московского городского суда от 24.11.2020 по делу N 33-417067/2020 //Сайт. Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOCN&n=1323545#CsL7Z8TUS4m0wKVK1> [Дата обращения: 10.06.2022]
4. Рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по действиям социальных партнеров, работников и работодателей в условиях предотвращения распространения коронавирусной инфекции в Российской Федерации" (утв. Минтрудом России, РСПП, ФНПР)//Сайт. Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_348971/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_348971/) [Дата обращения: 10.06.2022]
5. Указ Президента РФ от 02.04.2020 N 239 "О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)" //Сайт. Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_349217/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_349217/) [Дата обращения 10.06.2022]
6. Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022)