

УДК/UDC 349.2

## Изменения трудового законодательства в связи с пандемией COVID-19

Адриановская Татьяна Леонидовна

кандидат юридических наук, доцент кафедры земельного, трудового и экологического права

Кубанский государственный аграрный университет им. И. Т. Трубилина

г. Краснодар Россия

e-mail: mesmai@mail.ru

Тюнина Светлана Викторовна

студентка юридического факультета

Кубанский государственный аграрный университет им. И. Т. Трубилина

г. Краснодар Россия

e-mail: tyunina.sveta@list.ru

### Аннотация

Авторы рассматривают те изменения, которые были внесены в действующее трудовое законодательство в период пандемии коронавирусной инфекции. Понимая необходимость быстрого реагирования со стороны государства на сложившиеся обстоятельства, авторы отмечают, что некоторые из нормативных актов данного периода находятся в противоречии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Это касается, например, иерархии источников трудового права по юридической силе, в которых приоритетом обладает Трудовой кодекс Российской Федерации. Наделение правотворческими функциями Правительства Российской Федерации в сфере труда на период пандемии, по мнению авторов, противоречит Трудовому кодексу Российской Федерации. В противоречии принципам Трудового кодекса Российской Федерации находятся и многие другие нормы, изданные в период пандемии COVID-19. Это касается равной оплаты труда работающих и работников, прекративших работу в связи с остановкой деятельности организации в период нерабочих дней. Авторы считают необходимым проведение корректировки трудового законодательства с использованием опыта, полученного в период пандемии COVID-19.

**Ключевые слова:** пандемия, COVID-19, труд, трудовые отношения, нерабочие дни, оплата труда, законодательство, правотворческие полномочия.

## Covid-19 pandemic changes to labor laws

Adrianovskaya Tatyana Leonidovna

Candidate of Law, assistant professor of the Department of Land, Labor and Environmental Law

Kuban State Agrarian University

Krasnodar, Russia

e-mail: mesmai@mail.ru

Tyunina Svetlana Viktorovna

student of the Faculty of Law

Kuban State Agrarian University

Krasnodar Russia

e-mail: tyunina.sveta@list.ru

### Abstract

The authors review the changes that were made to the current labor legislation during the coronavirus pandemic. Understanding the need for a quick response from the state to the prevailing circumstances, the authors note that some of the regulations of this period are in conflict with the Labor Code of the Russian Federation. This applies, for example, to the hierarchy of sources of labor law in terms of legal force, in which the Labor Code of the Russian Federation has priority. The authorization of the law-making functions of the Government of the Russian Federation in the labor sphere for the period of a pandemic, according to the authors, is contrary to the Labor Code of the Russian Federation. Many other norms issued during the COVID-19 pandemic are in conflict with the principles of the Labor Code of the Russian Federation. This applies to equal pay for employees and employees who stopped working due to the suspension of the organization's activities during non-working days. The authors consider it necessary to adjust labor legislation using the experience gained during the COVID-19 pandemic.

**Key words:** pandemic, COVID-19, labor, labor relations, non-working days, wages, legislation, lawmaking powers.

Пандемия COVID-19 внесла глобальные изменения в жизнь государства, общества и личности в частности. Она не обошла стороной и трудовые правоотношения, в которых задействованы большинство граждан Российской Федерации.

Совет при Президенте Российской Федерации по развитию гражданского общества и правам человека (далее по тексту - СПЧ) обобщил проблемы, с которыми столкнулись работники из-за пандемии, и в конце апреля 2020 г. направил в Правительство Российской Федерации предложения по защите социальных и трудовых прав в связи с распространением коронавирусной инфекции [1].

В частности, Прокуратуре Российской Федерации и Федеральной службе по труду и занятости было рекомендовано установить, что в сложившейся ситуации пандемии жалобы граждан на нарушения их трудовых и социальных прав, а также жалобы работников организаций на нарушения охраны труда имеют приоритет относительно жалоб на другие нарушения закона. Жалобы в сфере трудовых правоотношений подлежат рассмотрению в самые кратчайшие сроки.

По данным СПЧ, к наиболее частым нарушениям прав трудящихся относятся практика принуждения работников к неоплачиваемому отпуску, незаконное снижение заработной платы, принудительный труд с нарушением режима нерабочего дня, недостаточная обеспеченность работников средствами индивидуальной защиты, несоблюдение рекомендаций Роспотребнадзора по профилактике коронавируса.

Для того чтобы урегулировать вопросы труда в такой сложный период, был принят ряд нормативных актов.

Постановление Правительства Российской Федерации от 19 июня 2020 г. № 887 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2020 и 2021 годах» [2] утвердило ряд особенностей, связанных с пандемией. В частности, это касалось тех, кто работает в районах Крайнего Севера и в связи с пандемией не смогли реализовать свое право на отдых и оплату проезда и провоза багажа.

Для того чтобы урегулировать трудовые отношения в связи с пандемией и в условиях ограничительных мероприятий было принято решение внести поправку в Федеральный закон от 1 апреля 2020 г. № 98-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Рос-

сийской Федерации по вопросам предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций» [3]. В соответствии с данной поправкой Правительству Российской Федерации предоставляется право принимать решения об установлении особенностей урегулирования трудовых отношений с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Такой подход является новацией в трудовом праве. Приоритетом по данному вопросу всегда обладали федеральные законы Российской Федерации. Правительство Российской Федерации обладало таким правом только в случаях, которые прямо предусматривались законодательством. С учетом экстраординарности ситуации Правительство Российской Федерации наделялось правотворческими полномочиями. Такое нововведение позволило принимать необходимые в ситуации пандемии решения в сфере труда в кратчайшие сроки. Некоторые ученые считают, что желание поддержать отдельные группы граждан, которые, безусловно, нуждаются в поддержке, может привести к нарушению баланса интересов других групп граждан и таким образом нарушить принцип социальной справедливости [4].

С. Ю. Головина отмечает, что в иерархии нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, указы Президента Российской Федерации и нормативные акты региональных органов исполнительной власти являются лишь подзаконными актами, и их назначение, скорее всего, уточнять трудовое законодательство, но не изменять его, пусть даже временно [5].

В период пика коронавируса по решению Президента Российской Федерации было принято решение закрыть некоторые предприятия и организации, но с оплатой труда в период нерабочих дней.

Так, был издан Указ Президента Российской Федерации от 25 марта 2020 г. № 206 [6]. В этом документе были установлены нерабочие дни с целью обеспечения в стране санитарного и эпидемиологического благополучия населения. Эти дни имеют свой особый статус. Они не являются выходными днями или нерабочими праздничными днями. В указанные дни работать могли только работники тех организаций, которые были

прямо перечислены в указе. Это непрерывно действующие организации, медицинские организации и аптеки, организации, которые осуществляют обеспечение населения продуктами питания, осуществляющие неотложные ремонтные работы и некоторые другие.

Специфика нерабочих дней проявлялась в том, что они подлежали оплате, и за эти дни нельзя снижать установленный уровень заработной платы работников. Т. к. данные дни не относились ни к одной из категорий, установленных трудовым законодательством, т. е. они не были ни выходными, ни праздниками, оплата за них устанавливалась в одинарном размере. Впрочем, работодателям предоставлялось право самостоятельно увеличивать оплату за эти дни.

Если работник находился в этот период в отпуске, нерабочие дни в число дней отпуска не включались, отпуск не продлевался на количество нерабочих дней.

На практике были случаи понуждения работников исполнять их трудовые обязанности организациями, не относящимися к категориям, которые должны работать в указанные дни. При выявлении таких случаев работодателю направлялось предостережение о недопущении нарушения, а также проводилась проверка трудовой инспекцией.

По Указам Президента Российской Федерации от 2 апреля 2020 г. № 239 [7] и от 28 апреля 2020 г. № 294 [8] на отдельных территориях Российской Федерации была приостановлена или ограничена деятельность организаций независимо от форм собственности и деятельность индивидуальных предпринимателей.

Не вправе продолжать ходить на работу те сотрудники, которые в связи с распространением коронавируса находятся на карантине (самоизоляции). Перечень таких граждан устанавливается нормативно-правовыми актами субъектов Российской Федерации.

Работники могут работать удаленно (дистанционно) в соответствии с гл. 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту - ТК РФ), если это позволяют (служебные) должностные обязанности и организационно-технические условия труда.

В период нерабочих дней те работники, которые по Указу прекратили работу, могут расторгнуть трудовой договор. Количество законных оснований для этого ограничено. Так, допустимым будет увольнение по инициативе работника (по собственному желанию), если у работодателя есть возможность принять такое заявление, т. е. если отдел кадров продолжил работать удаленно. Возможно увольнение по соглашению сторон, а также если истек срок срочного трудового договора [9].

Минтруд России рекомендовал устанавливать работникам гибкий график работы, чтобы избежать скопления людей на входе в организацию в начале и в конце рабочего дня [10]. Установление такого графика осуществляется с учетом ст. 102 ТК РФ, т. е. соглашение сторон обязательно.

Если требуется организация срочных работ в связи с эпидемией, то также необходимо руководствоваться ТК РФ. Для этого имеются соответствующие статьи:

1. Допускается привлечение работника к работе без его согласия, если имеются чрезвычайные обстоятельства (ст. 4 ТК РФ).
2. Допускается заключение трудовых договоров на определенный срок (срочных), если имеется соглашение сторон. Это работы неотложного характера, связанные с предотвращением катастроф, предотвращением аварий или несчастных случаев, а также эпидемий, эпизоотий. Эти правила относятся также к ликвидации последствий перечисленных чрезвычайных случаев (ст. 59 ТК РФ).
3. Допускается временный перевод работника без его согласия на необусловленную трудовым договором работу на срок до 1 месяца в аналогичных случаях (ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ).
4. Допускается привлечение к сверхурочной работе и работе в выходные и нерабочие праздничные дни без согласия работника (ст. 99, 113 ТК РФ).

Т. к. многие организации в период нерабочих дней прекратили деятельность, возник вопрос об оформлении этих дней как простоя. Это

незаконное действие, т. к. во всех Указах Президента Российской Федерации определялось, что за эти периоды за работниками сохраняется заработная плата, а простой означает сокращение зарплаты. Поэтому объявление простоя будет считаться незаконным.

Отправка работника на дистанционную (удаленную) работу — это изменение условий действующего трудового договора. Если работник желает перейти на удаленный режим работы, ему достаточно написать заявку на перевод. Если работодатель является инициатором такого вида перевода, требуется согласие работника.

При переводе ряда работников на удаленный режим работы работодатель обязан организовать соответствующим образом эту работу. Стороны должны заключить дополнительное соглашение к трудовому договору. В нем следует отразить все подробности перехода на новый режим работы и условия труда.

Трудовой договор с удаленным работником может предусматривать дополнительные основания для увольнения, но все они могут быть связаны исключительно с недобросовестным исполнением работником своих обязанностей или нарушением трудовой дисциплины.

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 23 апреля 2021 г. [11] были установлены нерабочие дни в мае 2021 г., на которые распространялись те же правила.

Распространение новой коронавирусной инфекции не могло не затронуть правовое регламентирование трудовых и иных непосредственно связанных с трудовыми отношений.

Пандемия COVID-19 выявила проблемы российского трудового права, показала, что действующее трудовое законодательство недостаточно гибко и ограничено в возможностях. Период особого режима в связи с пандемией коронавирусной инфекции открыл новые возможности для развития трудового законодательства и показал необходимость его корректировки. На наш взгляд, основные изменения должны коснуться таких направлений, как повышение оперативности (скорости) принятия необходимых изменений в ТК РФ, более точное и подробное регулирова-

ние новых форм труда (например, удаленной работы), конкретизация понятий и определений, развернутая характеристика требований по охране труда, ограничение возможностей для злоупотреблений правом субъектами трудовых правоотношений.

### Список литературы

1. Совет по правам человека направил в Правительство Рекомендации по защите социальных и трудовых прав работников // Совет при Президенте Российской Федерации по развитию гражданского общества и правам человека. URL: [http://president-sovet.ru/presscenter/news/read/6244/?fbclid=IwAR2NcFYNseu7Sj4qZn11H932RA5Ygy11B525mxZzK0EP858\\_Msq0XZzy4nE](http://president-sovet.ru/presscenter/news/read/6244/?fbclid=IwAR2NcFYNseu7Sj4qZn11H932RA5Ygy11B525mxZzK0EP858_Msq0XZzy4nE) (дата обращения: 15.05.2021).
2. Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2020 и 2021 годах: Постановление Правительства РФ от 19.06.2020 № 887 // Собрание законодательства РФ. 2020. № 26. Ст. 4115.
3. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций: Федеральный закон от 01.04.2020 № 98-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2020. № 14 (ч.1). Ст. 2028.
4. Жильцова Ю. В., Новикова С. В., Козина Е. В. Принцип справедливости в трудовом праве и его соблюдение в условиях пандемии COVID-19 и ее последствий // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 4. С. 19–22.
5. Головина С. Ю. Пандемия коронавирусной инфекции (COVID-19) как новый вызов трудовому праву // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 3. С. 3–8.
6. Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней: Указ Президента РФ от 25.03.2020 № 206 // Собрание законодательства РФ. 2020. № 13. Ст. 1898.
7. О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19): Указ Президента Российской Федерации от 02.04.2020 № 239 // Собрание законодательства РФ. 2020. № 14 (часть I). Ст. 2082.
8. О продлении действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19): Указ Президента РФ от 28.04.2020 № 294 // Собрание законодательства РФ. 2020. № 18. Ст. 2875.
9. О направлении ответов на наиболее часто поступающие вопросы на горячую линию Роструда, касающиеся соблюдения трудовых прав работников в условиях рас-

пространения коронавирусной инфекции: Письмо Роструда от 09.04.2020 № 0147-03-5 // СПС «Консультант Плюс». URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_-LAW\\_351187/96c60c11ee5b73882df84a7de3c4fb18f1a01961/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_-LAW_351187/96c60c11ee5b73882df84a7de3c4fb18f1a01961/) (дата обращения: 15.05.2021).

10. О направлении Рекомендаций по применению гибких форм занятости в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации: Письмо Минтруда России от 23.04.2020 № 14-2/10/П-3710 // Официальные документы в образовании. 2020. № 13. Май.

11. Об установлении на территории Российской Федерации нерабочих дней в мае 2021 г.: Указ Президента РФ от 23.04.2021 № 242 // Российская газета. № 89. 26.04.2021.

## References

1. The Human Rights Council sent to the Government Recommendations on the protection of social and labor rights of workers // Council under the President of the Russian Federation for the Development of Civil Society and Human Rights. URL: [http://president-sovet.ru/presscenter/news/read/6244/?fbclid=IwAR2NcFYNseu7Sj4qZn11H932RA5Ygy11B525mxZzK0EP858\\_Msq0XZzy4nE](http://president-sovet.ru/presscenter/news/read/6244/?fbclid=IwAR2NcFYNseu7Sj4qZn11H932RA5Ygy11B525mxZzK0EP858_Msq0XZzy4nE) (access date: May 15, 2021).

2. On the specifics of the legal regulation of labor relations and other relations directly related to them in 2020 and 2021: Resolution of the Government of the Russian Federation of June 19, 2020 No. 887 // Collection of the Legislation of the Russian Federation. 2020. No. 26. Art. 4115.

3. On amendments to certain legislative acts of the Russian Federation on the prevention and elimination of emergency situations: Federal Law dated 01.04.2020 No. 98-FZ // Collection of the Legislation of the Russian Federation. 2020. No. 14 (part 1). Art. 2028.

4. Zhiltsova Yu. V., Novikova S. V., Kozina E. V. The principle of fairness in labor law and its observance in the context of the COVID-19 pandemic and its consequences // Labor law in Russia and abroad. 2020. No. 4. Pp. 19–22.

5. Golovina S. Yu. Pandemic of coronavirus infection (COVID-19) as a new challenge to labor law // Labor law in Russia and abroad. 2020. No. 3. Pp. 3–8.

6. On the announcement of non-working days in the Russian Federation: Decree of the President of the Russian Federation of March 25, 2020 No. 206 // Collection of the Legislation of the Russian Federation. 2020. No. 13. Art. 1898.

7. On measures to ensure the sanitary and epidemiological well-being of the population on the territory of the Russian Federation in connection with the spread of a new coronavirus infection (COVID-19): Decree of the President of the Russian Federation

dated 02.04.2020 No. 239 // Collection of the Legislation of the Russian Federation. 2020. No. 14 (part I). Art. 2082.

8. On the extension of measures to ensure the sanitary and epidemiological well-being of the population in the Russian Federation in connection with the spread of a new coronavirus infection (COVID-19): Decree of the President of the Russian Federation of 28.04.2020 No. 294 // Collection of the Legislation of the Russian Federation. 2020. No. 18. Art. 2875.

9. On the direction of answers to the most frequently received questions to the Rostrud hotline regarding the observance of labor rights of workers in the context of the spread of coronavirus infection: Rostrud letter dated 09.04.2020 No. 0147-03-5 // Consultant Plus. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_-351187/96c60c11ee5b73882df84a7de3c4fb18f1a01961/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_-351187/96c60c11ee5b73882df84a7de3c4fb18f1a01961/) (access date: May 15, 2021).

10. On the direction of Recommendations on the use of flexible forms of employment in the context of preventing the spread of a new coronavirus infection in the territory of the Russian Federation: Letter of the Ministry of Labor of Russia dated April 23, 2020. No. 14-2 / 10 / P-3710 // Official documents in education. 2020. No. 13. May.

11. On the establishment of non-working days on the territory of the Russian Federation in May 2021: Decree of the President of the Russian Federation of April 23, 2021. No. 242 // Rossiyskaya Gazeta. No. 89. 26.04.2021.