

УДК/UDC 349.2

## **Влияние пандемии на трудовое законодательство Российской Федерации**

Ионин Алексей Владимирович  
студент юридического факультета  
Кубанский государственный аграрный университет им. И. Т. Трубилина  
г. Краснодар, Россия  
e-mail: ionin.lesha@mail.ru

### **Аннотация**

В статье рассматривается актуальный вопрос влияния пандемии COVID-19 на трудовое законодательство Российской Федерации. В феврале 2020 г. в России были выявлены первые случаи заражения новой коронавирусной инфекцией, что означало приход в Россию пандемии COVID-19. После этого в российское трудовое законодательство были внесены изменения, повлекшие возникновение ряда проблем на практике. Обнаруженные пробелы необходимо было ликвидировать, чтобы обеспечить защиту прав работника и работодателя. В работе рассматриваются проблемы предотвращения распространения коронавирусной инфекции, обеспечения продолжения трудовой деятельности, нерегулируемости удаленной трудовой деятельности, вопросы документооборота и др. Приводятся примеры из судебной практики. Автором предлагается внести поправки в Трудовой кодекс Российской Федерации с целью решить некоторые обозначенные в статье проблемные вопросы.

**Ключевые слова:** трудовое право, рабочее место, дистанционная работа, коронавирусная инфекция, пандемия COVID-19.

## **The impact of the pandemic on the labor legislation of the Russian Federation**

Ionin Aleksey Vladimirovich  
student of the Faculty of Law  
Kuban State Agrarian University  
Krasnodar, Russia  
e-mail: ionin.lesha@mail.ru

### **Abstract**

The article deals with the topical issue of the impact of the COVID-19 pandemic on the labor legislation of the Russian Federation. In February 2020, the first cases of infection with a new coronavirus infection were detected in Russia, which meant the arrival of the COVID-19 pandemic in Russia. After that, changes

were made to the Russian labor legislation, which led to the emergence of a number of problems in practice. The gaps identified had to be filled in order to protect the rights of the worker and the employer. The paper deals with the problems of preventing the spread of coronavirus infection, ensuring the continuation of work, the unregulated nature of remote work, issues of document management, etc. Examples from judicial practice are given. The author proposes to amend the Labor Code of the Russian Federation in order to solve some of the problematic issues identified in the article.

**Keywords:** labor law, workplace, remote work, coronavirus infection, pandemic of the COVID-19.

Трудовое право как самостоятельная отрасль права в России начинает свое бурное развитие после Октябрьского переворота 1917 г. За все время своего развития трудовое право России преодолело множество вызовов. В связи с распространением пандемии COVID-19 начиная с февраля 2020 г. перед государством возникли проблемы, которые было необходимо решить, чтобы обеспечить соблюдение трудовых прав человека и гражданина.

К таким проблемам относятся:

1. Распространение коронавирусной инфекции;
2. Обеспечение продолжения трудовой деятельности;
3. Нерегулируемость удаленной трудовой деятельности;
4. Оптимизация документооборота;
5. Защита прав работников.

Россия столкнулась с ситуацией, когда действующие правовые механизмы не отвечали сложившейся ситуации. Для того чтобы обеспечить защиту прав работника и работодателя, потребовалось срочно модернизировать трудовое законодательство [1]. Также новые вызовы выявили имеющиеся в нем пробелы.

Рассмотрим основные изменения в трудовом законодательстве

Российской Федерации, обусловленные пандемией коронавирусной инфекции. Коронавирусная инфекция привела к необходимости реализации специального комплекса мер, направленных на ограничение ее распространения. Так, с 30 марта по 3 апреля 2020 г. Президентом Российской Федерации были объявлены нерабочие дни с сохранением заработной платы. Впоследствии этот особый режим был продлен до 30 апреля 2020 г. [2; 3].

Отмечается, что указы Президента Российской Федерации дополнительно определяли перечень организаций и предприятий, на которые их действие не распространялось. В эту категорию вошли все организации, чья деятельность являлась критически важной для нормального функционирования государства и жизни общества.

После выхода Указа Президента Российской Федерации от 25 марта 2020 г. № 206 при определении оплачиваемого рабочего времени учитывались две категории: оплачиваемые и неоплачиваемые рабочие дни.

Дополнительные меры по противодействию распространению COVID-19 содержались в соответствующих «Рекомендациях по профилактике...», которые вышли 7 апреля 2020 г. В рамках данного документа определялись следующие задачи:

- 1) препятствование попаданию COVID-19 в рабочие коллективы;
- 2) препятствование распространению инфекции среди сотрудников организаций и предприятий;

3) реализация дополнительных мер, которые могут способствовать успешному выполнению первых двух задач [4].

Также эти рекомендации более подробно описывали вполне конкретный список мероприятий, выполнение которых стало обязательным для работодателей. К таким мероприятиям относятся:

- 1) создание специального «входного фильтра»;
- 2) проведение дезинфекции всех рабочих мест и инвентаря, который используется для осуществления трудовой деятельности;
- 3) проветривание помещений по специальному графику;
- 4) ограничение прямых контактов сотрудников, для чего вводятся специальные системы электронного взаимодействия;
- 5) реализация мер контроля за использованием средств индивидуальной защиты каждым сотрудником.

Отметим, что все эти меры являются обязательными и на текущий момент. За нарушение этих мер предусматривается административная ответственность по ч. 1. ст. 5.27.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях [5]. В том случае если нарушение подобных мероприятий привело к массовым заболеваниям либо смерти людей, то предусматривается уголовная ответственность по ст. 236 Уголовного кодекса Российской Федерации [6].

Первая волна пандемии (с 2 февраля 1 сентября 2020 г.) позволила обнаружить большое количество проблем, касающихся трудовой деятельности россиян. В частности, имелась острая

необходимость в принятии соответствующего законодательства, которое бы регулировало удаленную деятельность, а также конкретных инструментов и подходов для регулирования эту деятельности. Проблема была решена за счет принятия Федерального закона от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» [7]. Нововведения подразумевали возможность перевода сотрудников на удаленную работу в случае возникновения исключительных ситуаций. Также данный закон содержал определение дистанционной работы, которая дополнительно классифицировалась по трем основным категориям: постоянная, временная или периодическая. Закон определил, что перевод на дистанционную форму работы может осуществляться как по желанию работодателя, так и по желанию сотрудника. Если желание изъявляет сотрудник, то требуется заключить дополнительное соглашение к основному трудовому договору. В рамках дополнительного соглашения должны быть закреплены:

- 1) условия окончания удаленной работы (необходимы в том случае, если сотрудника переводят на удаленную работу временно);
- 2) дополнительные условия, при которых может быть разорван трудовой договор;

3) подробное описание места работы сотрудника, а также используемого им оборудования и инструментов;

4) график работы;

5) алгоритм взаимодействия с работодателем.

Новое законодательство также подразумевало реализацию дополнительных мер охраны труда для сотрудников, работающих на дистанционной основе. Эти меры позволили расширить права сотрудников в новых условиях осуществления трудовой деятельности [7].

Н. И. Сапожникова и А. Г. Танага выделяют некоторые недостатки дистанционной работы, отмечая при этом, что для работодателя в основном они связаны с затратами по обеспечению дистанционных работников необходимым оборудованием, учетом рабочего времени и оперативной обратной связью на выданное задание [8, с. 296].

После того как был реализован удаленный режим работы, электронный документооборот был принят официально. Для этого внесли изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации (далее по тексту — ТК РФ) [7]. Новые положения гласили, что при необходимости трудовые соглашения могут заключаться и при помощи средств электронного документооборота.

Для реализации электронного документооборота используется специальная цифровая платформа «Работа в России». Доступ к данной системе осуществляется при помощи Единого портала государственных услуг. Все документы на платформе соответствуют

единым стандартам.

Решение об использовании системы электронного документооборота может быть принято только работодателем. Для этого он выпускает соответствующий нормативный правовой акт локального уровня. Работодатель должен обязательно уведомить всех сотрудников об использовании новой системы. В свою очередь сотрудник обязан предоставить свое письменное согласие с переходом на электронный документооборот. Отсутствие подобного согласия рассматривается как отказ сотрудника от использования подобной формы взаимодействия с работодателем.

Все денежные расходы, связанные с обеспечением функционирования подобной системы, возлагаются на работодателя [7].

С приходом пандемии COVID-19 резко возросли случаи нарушения работодателем прав работников, возросло количество исков в суды Российской Федерации. Приведем пример судебной практики по защите прав работников.

Гражданин Т. обратился в Кировский районный суд Санкт-Петербурга с иском к ООО «Ю.», в котором попросил отменить приказ об увольнении, восстановить его в должности инженера-проектировщика ООО «Ю.»; произвести перерасчет выплаты заработной платы с 1 мая 2020 г. по дату фактического восстановления на работе на основе заработной платы, указанной в основном трудовом договоре; взыскать с ООО «Ю.» компенсацию морального вреда в размере 25 000 руб.; признать последнюю запись

в трудовой книжке гражданина Т. «об увольнении по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ» [9] недействительной; выдать гражданину Т. дубликат трудовой книжки, в которую перенести все произведенные в трудовой книжке записи, за исключением записи: «об увольнении по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ» [9]; предоставить инженеру-проектировщику Т. постоянное место работы, оборудовать место работы компьютером, информационно-телекоммуникационной сетью «Интернет» и МФУ и письменно уведомить работника за трое суток до начала работы; ознакомить работника с картой аттестации основного рабочего места в течение 10 рабочих дней от даты выхода на основное рабочее место.

Кировский районный суд частично удовлетворил иск. После этого работодатель подал апелляционную жалобу на решение Кировского районного суда. Выслушав доводы сторон, Судебная коллегия по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда оставила решение Кировского районного суда без изменений, а апелляционную жалобу без удовлетворения.

В данном случае суды защитили законные права работника [10].

Во втором случае гражданка Н. обратилась в Верховный Суд Чувашской Республики с иском к ООО «С.» о восстановлении на работе, взыскании задолженности по заработной плате, среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Приказом ответчика от 12 мая 2020 г. № 40 гражданка Н. была



уволена с работы за прогул, с приказом об увольнении была ознакомлена 14 мая 2020 г. Свое увольнение истица считала незаконным. С 10 марта по 20 марта 2020 г. она находилась в ежегодном оплачиваемом отпуске, по возвращении из-за границы ей был выдан листок нетрудоспособности с 18 марта по 31 марта 2020 г. для обеспечения режима изоляции. После закрытия листка нетрудоспособности она по устному согласованию с работодателем выполняла трудовую функцию дистанционным способом по 11 мая 2020 г., поддерживала связь с работниками общества путем телефонных звонков и электронного документооборота.

12 мая 2020 г. ею были даны письменные объяснения по требованию ответчика обосновать отсутствие на работе с 1 апреля по 11 мая 2020 г. С 12 по 14 мая 2020 г. она продолжала исполнять свои должностные обязанности, 14 мая 2020 г. передала результаты работ исполнительному директору, однако в тот же день ей был предъявлен для ознакомления акт служебного расследования от 12 мая 2020 г. и приказ от 12 мая 2020 г. № 40 об увольнении за прогул. Также ответчик не выплатил ей заработную плату с 13 апреля по 12 мая 2020 г. Незаконным увольнением ответчик причинил ей моральный вред.

Выслушав доводы сторон, суд отменил решение Калининского районного суда г. Чебоксары Чувашской Республики от 8 июля 2020 г. и принял новое решение об удовлетворении требований истицы [11].

Таким образом, можно сделать вывод, что пандемия COVID-19

позволила ускорить развитие трудовых отношений, ускорила переход к цифровым технологиям и электронному документообороту, способствовала выявлению и ликвидации законодателем пробелов в трудовом законодательстве, но в ТК РФ еще есть статьи, в которые необходимо внести изменения. Так, на наш взгляд, ст. 312.4 ТК РФ нуждается в следующем дополнении: «Работодатель может взаимодействовать с работником только в рабочее время за исключением экстренных случаев». Также, по нашему мнению, следует дополнить ст. 312.8 ТК РФ следующей формулировкой: «Работодатель направляет дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию приказа (распоряжения) о прекращении трудового договора на бумажном носителе или направляет в электронном виде приказ под электронную подпись дистанционного работника».

#### **Список литературы:**

1. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций: Федеральный закон от 01.04.2020 № 98-ФЗ // Российская газета. № 72 (8126). 03.04.2020.

2. Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней: Указ Президента Российской Федерации от 25.03.2020 № 206 // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202003250021> (дата обращения: 22.03.2022).

3. 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 // Российская газета. № 72(8126). 03.04.2020.

4. МР 3.1.0170-20. 3.1. Профилактика инфекционных болезней. Эпидемиология и профилактика COVID-19. Методические рекомендации: утв.

Главным государственным санитарным врачом РФ 30.03.2020 // Бюллетень нормативных и методических документов Госсанэпиднадзора. 2020. Вып. 2.

5. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ // Российская газета. № 256. 31.12.2001.

6. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.

7. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях: Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ // Российская газета. № 280 (8334). 11.12.2020 .

8. Танага А. Г., Сапожникова Н. И. О работе, выполняемой в дистанционном режиме // Modern Science. 2021. № 6-1. С. 294–297.

9. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 22.11.2021 № 377-ФЗ // Российская газета. № 266(8617). 24.11.2021.

10. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197 // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Ст. 3.

11. Апелляционное определение СК по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 26.01.2021 по делу № 33-1596/2021 // СПС «Гарант».

12. Апелляционное определение Верховного суда Удмуртской Республики от 23.03.2020 по делу № 33-749/2020 // СПС «Гарант».

### References:

1. On Amendments to Certain Legislative Acts of the Russian Federation on the Prevention and Elimination of Emergencies: Federal Law No. 98-FZ of April 1, 2020 // Rossiyskaya Gazeta. No. 72 (8126). 03.04.2020.

2. 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 // Official Internet portal of legal information. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202003250021> (access date: March 22, 2022).

3. 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 April 2, 2020 No. 239 // Rossiyskaya Gazeta. No. 72 (8126). 03.04.2020.

4. МР 3.1.0170-20. 3.1. Prevention of infectious diseases. Epidemiology and prevention of COVID-19. Guidelines: approved. Chief State Sanitary Doctor of the Russian Federation 03/30/2020 // Bulletin of regulatory and methodological documents of the State Sanitary and Epidemiological Supervision. 2020. Issue. 2.

5. Code of the Russian Federation on Administrative Offenses of December 30, 2001 No. 195-FZ // Rossiyskaya Gazeta. No. 256. December 31, 2001.
6. The Criminal Code of the Russian Federation of 13.06.1996 No. 63-FZ // Collection of the Legislation of the Russian Federation. 1996. No. 25. Art. 2954.
7. On amendments to the Labor Code of the Russian Federation in terms of regulating remote (remote) work and temporary transfer of an employee to remote (remote) work at the initiative of the employer in exceptional cases: Federal Law No. 407-FZ of 08.12.2020 // Rossiyskaya Gazeta. No. 280 (8334). 11.12.2020.
8. Tanaga A. G., Sapozhnikova N. I. On the work performed remotely // Modern Science. 2021. No. 6-1. Pp. 294–297.
9. On Amendments to the Labor Code of the Russian Federation: Federal Law No. 377-FZ of November 22, 2021 // Rossiyskaya Gazeta. No. 266 (8617). 24.11.2021.
10. Labor Code of the Russian Federation of December 30, 2001 No. 197 // Collection of the Legislation of the Russian Federation. 2002. No. 1. Art. 3.
11. Appeal ruling of the IC in civil cases of the St. Petersburg City Court dated January 26, 2021 in case No. 33-1596/2021 // Garant.
12. Appeal ruling of the Supreme Court of the Udmurt Republic dated March 23, 2020 in case No. 33-749/2020 // Garant.