

УДК 349.23/24

Иванова Лариса Юрьевна,
студент, Костромской государственной университет, г. Кострома

Ivanova Larisa Yurievna,
student, Kostroma State University, Kostroma

naloghelp39@gmail.com

Ганжа Наталья Владимировна,
кандидат юридических наук, доцент,
Костромской государственной университет, г. Кострома

Ganzha Natalia Vladimirovna,
candidate of law, associate professor, Kostroma State University, Kostroma

nat_ganzha@mail.ru

ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ

PROBLEMS OF LEGAL REGULATION OF LABOR RELATIONS IN THE RUSSIAN FEDERATION DURING THE PANDEMIC

В статье рассмотрены вопросы трудового законодательства Российской Федерации в период пандемии. Проанализированы меры, предпринятые Правительством страны для предотвращения распространения коронавирусной инфекции в коллективах предприятий. Перевод сотрудников на дистанционную работу, юридические основания данного перевода в кратчайшие сроки, в условиях недостаточной правовой базы. Ответственность работодателя и предложение оптимального решения для организации перевода работников на удаленный труд. Проанализированы изменения, внесенные в Трудовой кодекс РФ, касающиеся перевода работников на дистанционный труд. Предложено внести изменения в перечень оснований перевода работников на удаленную работу по инициативе работодателя.

The article deals with the issues of labor legislation of the Russian Federation during the pandemic. The measures taken by the Government of the country to prevent the spread of coronavirus infection in the collectives of enterprises are analyzed. Transfer of employees to teleworking, the legal grounds for this transfer in the shortest possible time, in conditions of insufficient legal framework. The responsibility of the employer and the offer of the optimal solution for the organization of the transfer of employees to teleworking. The changes made to the Labor Code of the Russian Federation concerning the transfer of employees to teleworking are analyzed. It is proposed to amend the list of grounds for transferring employees to teleworking on the initiative of the employer.

Дистанционная работа, пандемия, режим самоизоляции, трудовые права, удаленная работа.

Freelancers, labor rights, self-isolation regime, telecommuting, teleworking pandemic.

В начале 2020 года наша страна оказалась в условиях растущей угрозы распространения коронавирусной инфекции COVID-19. Пандемия серьезно повлияла на взаимодействие субъектов трудовых отношений, прежде всего, работника и работодателя. Меры, предпринятые руководством страны, направленные на борьбу с пандемией, изменили привычную жизнь общества и традиционное понимание трудовых отношений, которые наиболее подверглись влиянию социально-экономических факторов [1, с. 423].

В целях минимизации контактов между людьми Президент издал Указ «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (сovid-19)». На основании Указа граждане обязаны были соблюдать режим самоизоляции с 4 по 30 апреля 2020 года. Эти дни относились к нерабочим дням, которые подлежали оплате в полном объеме. В пункте 4 вышеназванного нормативно-правового акта были перечислены предприятия, на которые не распространялось действие Указа.

Не все работодатели были готовы нести материальные издержки в ситуации ограничений деятельности. Имели место быть нарушения трудовых прав работников: работодатели вынуждали их оформлять отпуска без сохранения заработной платы. В сложный эпидемиологический период, опасаясь потерять работу, работники соглашались на требования работодателя. Данные действия являются незаконными, работодатель не имел права отправлять работников в отпуск без сохранения заработной платы по собственной инициативе. Для защиты трудовых прав, работник может воспользоваться следующими способами, указанными в статье 352 Трудового кодекса Российской Федерации:

- 1)самозащита работником трудовых прав;
- 2) защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- 3) государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права [3, с. 3].

В случае установления надзорными органами факта нарушений трудовых прав работника, работодателя могут привлечь к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ. Меры административного наказания могут быть наложены на должностное лицо или предпринимателя в размере от 1000 до 5000 рублей и штраф на организацию в размере от 30 000 до 50 000 рублей [2].

Другой важной мерой для предотвращения распространения инфекции стала рекомендация Министерства труда и социальной защиты РФ организовать взаимодействие работников и работодателей с применением гибких режимов работы, для предупреждения распространения инфекции [4]. Многие компании последовали рекомендации и перевели часть сотрудников на дистанционный труд. Однако обнаружилось отсутствие достаточного зако-

нодательного регулирования для юридически грамотного оформления такого перевода. Так, например, ТК РФ в редакциях 2020 года не содержал правовых норм оформления данного перевода в период эпидемии. По инициативе работодателя, перевод на дистанционный труд мог быть оформлен без согласия работника на срок не более одного месяца, согласно статье 72.2 ТК РФ (ред. от 25.09.2020). Для ситуации, сложившейся по всему миру, срок перевода на один месяц, очевидно, не достаточен. Для оформления перевода на дистанционный труд длительностью более одного месяца по инициативе работодателя, работодатель обязан был уведомить работника о соответствующих изменениях не позже, чем за два месяца до реализации этих изменений, согласно статье 74 ТК РФ. В условиях пандемии, ожидание перевода два месяца могло негативно повлиять на эпидемиологическую обстановку в организации, регионе и стране в целом.

Федерация независимых профсоюзов России объявила о том, что распространение коронавирусной инфекции относится к числу обстоятельств непреодолимой силы, затрагивающим права граждан и каждый работник может просить работодателя о переводе его на удаленную работу [1, с. 425]. Трудовой кодекс не содержал ограничений о переводе на дистанционный труд работника по его инициативе и с согласия работодателя. Для оформления данного перевода достаточно было заявления от Работника, заключения дополнительного соглашения к трудовому договору и издания соответствующего приказа.

Таким образом, мы видим недостаточность юридического содержания статей Трудового кодекса, регулирующих перевод работников на удаленную работу в кратчайшие сроки. Доработка указанных статей кодекса привела к утверждению новой редакции ТК РФ с 01.01.2021г. Статьей 312.9 закрепили право работодателя на временный перевод работника на дистанционный труд в экстренных ситуациях. Однако ТК РФ не указывает сроки данного перевода. Пункт 1 статьи 312.9 гласит, что временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Мы считаем, что у работодателей нет правовых оснований определять качество жизненных условий населения, период начала и окончания пандемии. Поэтому решение о временном переводе работников на удаленный труд в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части по инициативе работодателя возможно только в случае принятия такого решения органами государственной власти. Мы предлагаем внести поправку в пункт 1 статьи 312.9 и изложить его в следующей редакции:

«В случае производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизнен-

ные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в случае катастрофы природного или техногенного характера, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления».

Начавшаяся пандемия выявила много пробелов трудового законодательства, а также бросила вызов обществу. Участники рынка труда действовали в различных направлениях. В условиях недостаточной правовой урегулированности процессов их взаимодействия имели место быть как давление на работника со стороны работодателя, так и нежелание работников принимать новые условия, манипулирование правом. В данных общественных отношениях на первый план вышла осознанность и уровень правовой культуры субъектов рынка труда. Мы полагаем, что после окончания пандемии успехов достигнет тот работодатель, который сумел сохранить грамотные взаимоотношения с работниками, наладил трудовые отношения в дистанционном формате.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. *Дугужева М. Х.* Особенности трудовых отношений в период пандемии. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-trudovyh-otnosheniy-v-period-pandemii> (дата обращения: 20.09.2021).

2. Кодекс административного судопроизводства Российской Федерации : с изменениями и дополнениями на 15 июля 2021 года : принят Государственной Думой 20 февраля 2015 года : одобрен Советом Федерации 25 февраля 2015 года. – URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 02.09.2021).

3. *Линхоева Е. М.* Защита трудовых прав работников в период пандемии covid-19: сравнительно-правовой анализ законодательства России и зарубежных стран. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zaschita-trudovyh-prav-rabotnikov-v-period-pandemii-covid-19-sravnitelno-pravovoy-analiz-zakonodatelstva-rossii-i-zarubezhnyh-stran> (дата обращения: 20.09.2021).

4. Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 23.04.2020 № 14-2/10/П-3710 «О направлении рекомендаций по применению гибких форм занятости в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации». – URL: <https://docs.cntd.ru/document/564802414> (дата обращения: 20.09.2021).